

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance In Bappeda Karawang

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Karawang

Annisa Siwi Sekar Arum¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³, Benny Gunawan⁴

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3,4}

mn20.annisasiwisekararum@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,
floraanggela@ubpkarawang.ac.id³, benny.gunawan@ubpkarawang.ac.id⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

Optimal performance is strongly influenced by various factors, two of which have a significant role, namely the work environment and work motivation. A non-conducive work environment and low employee motivation both in terms of physical, social, and organizational culture, can result in a decrease in employee performance, which has an impact on effectiveness and efficiency at work. Based on this, the purpose of this study is to determine, analyze and explain the effect of work environment and work motivation on employee performance at Bappeda Karawang Regency. The research method applied is descriptive and verification method by applying a quantitative approach. The method of drawing samples in this study is to utilize saturated sampling techniques because the number of samples is less than 100 people, so that all members of the population are sampled. The research data was obtained by distributing questionnaires via google form to 48 respondents, namely all Karawang Bappeda employees. The findings of this study prove that there is an influence of the work environment on the performance of Karawang Bappeda employees, there is an influence of work motivation on the performance of Karawang Bappeda employees and there is a positive and significant direct or simultaneous influence between the work environment and work motivation on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua di antaranya yang memiliki peran signifikan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif serta rendahnya motivasi kerja pegawai baik dari segi fisik, sosial, maupun budaya organisasi, mampu mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui, menganalisa serta menjelaskan akan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang diterapkan ialah metode deskriptif dan verifikatif dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Adapun cara penarikan sampel pada penelitian ini yakni memanfaatkan teknik sampling jenuh sebab jumlah sampel kurang dari 100 orang, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data penelitian didapatkan dengan membagikan kuesioner melalui *google form* kepada 48 responden yaitu seluruh pegawai Bappeda Karawang. Analisis data yang dilakukan yaitu regresi berganda memanfaatkan *software* SPSS ver 23. Temuan penelitian ini membuktikan yakni adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Karawang, adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Karawang serta adanya pengaruh langsung atau simultan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Perusahaan dalam mencapai keberhasilan kerja membutuhkan sumber daya manusia (SDM), termasuk dalam pemerintahan (Basyid, 2024). Dalam konteks Badan Pemerintah Daerah, peran SDM sangat krusial untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan

pelayanan publik yang optimal (Oktarendah & Putri, 2023). Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah, Badan Pemerintah Daerah membutuhkan pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi pencapaian pemerintah daerah dalam melaksanakan tanggung jawab dan perannya (Mulia & Saputra, 2022).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Karawang ialah instansi yang dibentuk pemerintah berdasarkan Perda Kabupaten Karawang Nomor 18 Tahun 2014 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karawang. Bappeda Karawang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan pembangunan daerah yang berkelanjutan melalui perencanaan yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan. Sebagai bagian dari tugasnya, Bappeda Karawang menyusun rancangan untuk pengembangan dalam jangka menengah dan jangka panjang daerah, serta mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan di tingkat kabupaten. Bappeda juga bertanggung jawab dalam menyusun program kerja pemerintah kabupaten yang bersifat strategis dan mengarah pada pencapaian visi dan misi pembangunan daerah. Bappeda Karawang juga berperan dalam melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah kepada pemangku kepentingan terkait. Dengan demikian, Bappeda Karawang memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan pembangunan di Kabupaten Karawang berlangsung sesuai dengan konsep dan memberikan manfaat yang baik bagi warga setempat (Bappeda Karawang, 2023)

Isu strategis yang dihadapi oleh Bappeda Karawang menjadi permasalahan utama dalam perencanaan pembangunan daerah pada tahun 2023. Kinerja pegawai yang masih rendah mengakibatkan permasalahan muncul pada tahun ini masih mencerminkan isu-isu yang serupa dengan tahun-tahun sebelumnya, yang menunjukkan adanya hambatan berkelanjutan dalam proses perencanaan pembangunan. Salah satu isu utama adalah belum optimalnya eksplorasi potensi dan sumber daya daerah, potensi tersebut belum sepenuhnya dioptimalkan dalam proses perencanaan pembangunan. Hal ini menyebabkan pembangunan tidak berjalan sesuai dengan potensi yang ada, dan mengakibatkan kurangnya daya saing serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.

Permasalahan Isu Strategis BAPPEDA Kabupaten Karawang



Gambar 1. Gambar Permasalahan Isu Strategis BAPPEDA Karawang 2022 & 2023

Sumber : Lakip Bappeda, 2023.

Selain itu, perencanaan pembangunan di BAPPEDA Karawang di beberapa sektor wilayah kurang mendapatkan prioritas yang berujung pada ketimpangan dalam pembangunan daerah. Masalah lain yang terus berlanjut adalah pengawasan yang kurang intensif dan evaluasi yang tidak dilakukan secara menyeluruh menyebabkan pelaksanaan pembangunan tidak

berjalan sesuai harapan sehingga sulit untuk segera diperbaiki, dan akhirnya berdampak pada kualitas hasil pembangunan yang tidak optimal. Dengan demikian, meskipun telah ada upaya perencanaan yang dilakukan oleh BAPPEDA Karawang, masalah yang dihadapi dalam perencanaan pembangunan pada tahun 2023 masih mencerminkan masalah yang sama dengan tahun-tahun sebelumnya (Bappeda Karawang, 2023) Dalam menjalankan tugas agar tercapai tujuan yang diinginkan, maka kantor BAPPEDA Karawang harus memperhatikan kinerja pekerja, dikarenakan ini mencerminkan hasil dari upaya atau pencapaian kerja baik dalam aspek mutu maupun Jumlah yang didapatkan oleh individu ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan amanah yang telah dipercayakan kepadanya.

Menindaklanjuti dari data permasalahan yang diperoleh, maka peneliti melakukan pra survei secara acak kepada 30 responden yaitu pegawai BAPPEDA Karawang. Pra survei dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada pegawai tentang aspek-aspek yang bisa berdampak pada performa karyawan di BAPPEDA Karawang, dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai BAPPEDA Karawang 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	12	18
2	Saya mampu meningkatkan efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas.	8	22
3	Saya mengalokasikan seluruh waktu kerja untuk pekerjaan, tanpa menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi.	10	20

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2025.

Hasil pra survei pada tabel 1 ini dapat diketahui maka 18 pegawai yang menyebutkan bahwa mereka tidak melaksanakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, ini biasanya menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal dan tidak efisien. Adapun 22 pegawai yang menyebutkan bahwa mereka kesulitan untuk meningkatkan efisien waktu dalam menyelesaikan tugas, banyaknya pekerjaan yang menumpuk dapat menyebabkan stres dan mengurangi konsentrasi. Serta 20 pegawai menyebutkan bahwa mereka tidak biasa mengalokasikan waktu kerja dengan maksimal tanpa menyisihkan waktu untuk aktifitas pribadi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai dan belum memenuhi harapan instansi.

Indikasi permasalahan ini terkait secara dekat dengan suasana kerja yang tidak mendukung. Suasana kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi efektivitas koordinasi antar sektor dan wilayah. Adapun peneliti melakukan pra survei secara acak kepada 30 responden yaitu pegawai BAPPEDA Karawang dengan memberikan pernyataan kepada pegawai mengenai lingkungan kerja di BAPPEDA Karawang, bahwa hasilnya seperti berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja BAPPEDA Karawang 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Instansi telah menyediakan fasilitas serta peralatan yang lengkap dan memadai untuk menunjang aktivitas pekerjaan, seperti meja, kursi, alat tulis kantor (ATK), dan lain sebagainya	10	20
2	Suasana ruang kerja saya sudah nyaman	14	16
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	18	12

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Menurut tabel 2, diperlihatkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak puas dengan suasana kerja, baik yang bersifat material maupun immaterial, yang disediakan oleh lembaga.

Maka terlihat dari tanggapan responden yaitu 20 orang yang menyampaikan tidak setuju mengenai fasilitas di mana pegawai masih merasa bahwa peralatan yang disediakan oleh instansi belum sepenuhnya memadai, adapun 16 pegawai yang menganggap bahwa suasana ruang kerja yang kurang nyaman, namun hubungan antar rekan kerja sudah terjalin dengan baik, dibuktikan dengan 18 pegawai lebih banyak memilih setuju atas hubungan baik dengan rekan kerja yang berarti komunikasi antar karyawan berjalan lancar, meskipun hanya dalam konteks non-pekerjaan.

Selain faktor lingkungan, motivasi kerja juga menjadi peranan penting dalam hasil kinerja pegawai, adapun peneliti melakukan pra survei secara acak kepada 30 responden yaitu pegawai BAPPEDA Karawang dengan memberikan pernyataan kepada pegawai mengenai motivasi kerja di BAPPEDA Karawang, dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Motivasi Kerja BAPPEDA Karawang 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan	12	18
2	Saya menikmati tantangan yang sulit	15	15
3	Pemberian apresiasi kepada pegawai berprestasi berdasarkan kinerja sudah cukup baik	14	16

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa karyawan merasa kecewa dengan upah dan tunjangan yang diterima dari lembaga. Terlihat dari jawaban responden yaitu terdapat 18 pegawai yang mengemukakan tidak sepakat mengenai upah dan tunjangan yang diterima, adapun 15 pegawai yang masih merasa tidak setuju untuk menikmati tantangan yang sulit, serta 16 pegawai yang tidak setuju mengenai pemberian apresiasi yang sudah cukup baik. Hal ini bisa berdampak pada rendahnya semangat kerjasama dan inisiatif.

Adanya permasalahan tempat kerja yang kurang apresiasi, bisa terlihat dari fasilitas maupun hubungan interpersonal, mengurangi fokus dan efisiensi karyawan. Motivasi yang rendah juga mengarah pada kurangnya motivasi untuk berusaha lebih giat dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, kemudian berdampak langsung pada penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian Jurdiana Ahmad & Mustari (2022) yang memperlihatkan tentang dampak tempat kerja terhadap produktivitas karyawan melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berlangsung secara efektif dan berpengaruh positif dan signifikan. Adapun pada penelitian Basyid (2024) menurutnya dalam membangkitkan semangat kerja memiliki dampak nyata dan mengutungkan atas kinerja karyawan, dari analisa ini mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di KSP Mandiri Sejahtera. Pada penelitian Asyifa et al (2023) menunjukkan bahwa hasil penelitian secara bersamaan, memberikan dorongan dan suasana kerja memberikan dampak positif bagi produktivitas pegawai PT Angkasa Pura Support.

Maka pentingnya memperhatikan lingkungan dan motivasi kerja agar dapat memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Kinerja optimal pegawai tercipta melalui dukungan suasana kerja yang mendukung serta dorongan untuk melakukan tugas dan kewajiban yang diamanahkan oleh perusahaan. Atas penjelasan ini, maka peneliti termotivasi agar membuat studi berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Karawang**".

Tujuan penelitian

Berdasar pada permasalahan yang ada, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yakni:

1. Untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui mengenai lingkungan kerja pada Pegawai Bappeda Karawang.
2. Untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui mengenai motivasi kerja pada Pegawai Bappeda Karawang.
3. Untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui mengenai kinerja Pegawai Bappeda Karawang
4. Untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Karawang.
5. Untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Karawang.
6. Untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Middle Theory

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Aditama dan Roni Angger (2020) kombinasi antara keterampilan dan pengetahuan dalam menjalankan berbagai fungsi seperti merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengawasi, dengan tujuan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia (SDM) ialah manajemen SDM. Menurut Sihotang dalam Sinambela, L.P (2021), serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengawasan, dan pengorganisasian atas prosedur rekrutmen, pelatihan, penempatan, pemberian imbalan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM, untuk mencapai target organisasi, masyarakat, dan organisasi ialah manajemen sumber daya manusia.

Pada keterangan yang diperoleh dari pakar tersebut, didapatkan hasil bahwa Manajemen SDM yaitu aspek krusial pada kehidupan yang memenuhi kebutuhan manusia yakni pada konteks organisasi maupun individu. Ini juga mencakup sekumpulan mekanisme yang mencakup, pengawasan, pengarahan, pengorganisasian dan perencanaan terhadap sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan sasaran individu dan masyarakat.

Lingkungan Kerja (X1)

Merujuk dari berbagai aspek dari sekitar lokasi para pekerja, seperti fasilitas, peralatan, material yang dipakai, waktu kerja, dan cara kerja serta komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan menurut (Darmayani et al. pada tahun 2023). Lingkungan kerja mencakup semua peranti dan prasarana yang ada, yang membuat efek pada efisiensi pekerja. Sarana yang memadai dapat membantu pekerja untuk meningkatkan performa mereka secara keseluruhan berdasarkan penelitian (Haslindah dan Idrus pada tahun 2020). Lingkungan kerja berdampak pada kondisi psikologis, sosial serta fisik dalam suatu organisasi. Disebabkan oleh, korporasi harus membangun suasana kerja yang mendukung dan mengasyikkan bagi para pegawai, sebab ini berpengaruh besar terhadap seberapa produktif mereka bekerja. menurut (Firnanda dan Wijayati pada tahun 2021). Lingkungan kerja meliputi semua interaksi yang terjadi antara pekerja di tempat kerja, yang mencakup penyebab-penyebabnya baik fisik maupun non-fisik. Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi elemen seperti sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, suhu ruangan, kelembapan, kebersihan, dan keselamatan. Di sisi lain, faktor non-fisik atau psikologis dalam lingkungan kerja berhubungan dengan interaksi interaksi antara rekan kerja dan relasi antar pekerja dengan pimpinan mereka menurut (Saefullah dan Basrowi pada tahun 2022).

Menurut Siagian pada tahun (2020), kerja fisik serta non-fisik ini menjadi kategori yang penting untuk lingkungan kerja. Terkait dengan kategori tersebut, Nitisemito dalam penelitian

(Ulfa Ferliani et al. pada tahun 2022) didapati ada tiga indikator dari suasana kerja, yaitu: 1) Hubungan antar pekerja, 2) Sarana dan Prasarana, dan 3) Suasana Kerja.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Afandi dalam Mawardi et al (2024), motivasi yaitu penggerak yang berasal dari dalam diri individu yang memicu rasa inspirasi, semangat, dan keinginan untuk Berkegiatan dengan ketulusan, semangat yang tinggi, serta kesungguhan, sehingga pencapaian dari kegiatan itu bisa memenuhi standar yang baik dan memuaskan. Di samping itu, seperti yang dinyatakan oleh Kirana et al. 2024, motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi anggota organisasi untuk bersedia dan siap mengeluarkan potensi mereka. Ini dapat mencakup kapabilitas, keterampilan, usaha, serta waktu, dalam menjalankan beraneka tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Karenanya, mereka dapat memenuhi kewajiban untuk meraih tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

Berbagai elemen yang memengaruhi semangat bekerja meliputi: 1) antusias agar mendapatkan penghargaan, 2) adanya apresiasi dari pimpinan, 3) Jaminan kerja, 4) imbalan secara layak, 5) pemeriksaan secara efektif, 6) kondisi tempat kerja, 7) jabatan yang konsekuen diberikan menurut Rawani & Lubis, 2021.

Berbeda halnya dengan keterangannya (Sofyandi dan Garniwa sebagaimana yang tercantum dalam Rawani & Lubis 2021) terdiri dari : “1)Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*), 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)”.

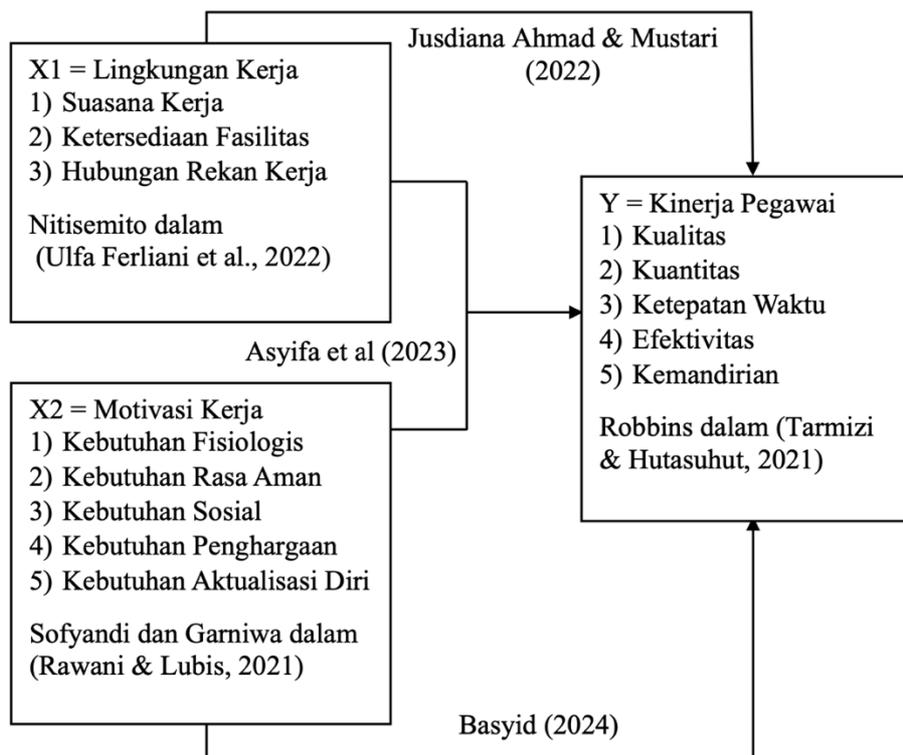
Kinerja Pegawai (Y)

Simanjuntak dalam (Tolu et al., 2021) menjelaskan bahwa pekerjaan didasari dari tercapainya hasil dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Dan menurut (Indiyati et al., 2021), Kinerja pegawai yakni hasil yang diraih pegawai saat melaksanakan tugasnya menurut standar yang ditetapkan dari perusahaan dalam periode tertentu. Lebih lanjut, Zulkifli (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari upaya individu dalam sebuah organisasi, yang mencakup aspek kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Terkait dengan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja, Winardi dalam (Ritonga & Bahri, 2022) mengungkapkan bahwa elemen-elemen tersebut dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok, yakni aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. aspek intrinsik terdiri dari motivasi, pendidikan, kecakapan, keahlian, dan wawasan. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi kondisi tempat kerja, gaya kepemimpinan, interaksi antar karyawan, serta imbalan. Selain itu, Robbins dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) mengidentifikasi beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan, di antaranya: 1) Kemandirian, 2) Ketetapan waktu, 3) Kualitas, 4) Kuantitas, 5) Efektivitas.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Berpikir

Metode berpikir yang solid akan menawarkan penjelasan teoritis tentang relasi antar variabel yang akan dianalisis (Sugiyono, 2019). Kerangka pemikiran berfungsi menjadi Model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori terhubung dengan beragam aspek yang teridentifikasi menjadi masalah utama dalam studi.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber : Jusdiana Ahmad & Mustari (2022), Basyid (2024), Asyifa et al (2023)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar diatas, bisa dibuat rumusan mengenai sebuah hipotesis umum yang akan diajukan yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yakni :

H1 : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Karawang secara parsial

H2 : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Karawang secara parsial.

H3 : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Karawang secara simultan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif serta verifikasi menggunakan metode kuantitatif, bertujuan untuk menyajikan gambaran mendetail berdasarkan informasi faktual dan akurat tentang kondisi populasi yang sedang diteliti (Syahza, 2021). Dalam studi ini, peneliti memanfaatkan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampel, di mana karena total sampel kurang dari seratus individu, seluruh anggota populasi dimasukkan sebagai sampel. Guna mengumpulkan data, peneliti membagikan kuesioner melalui google form kepada 48 responden yang terdiri dari seluruh pegawai Bappeda Karawang. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data meliputi data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari hasil studi lapangan, observasi, wawancara serta angket atau kuesioner, sedangkan data sekunder mencakup literatur dari jurnal, buku, penelitian sebelumnya, dan artikel yang tersedia di internet. Proses analisis data dibuat dengan regresi berganda menggunakan bantuan *software* SPSS 23.

4. Hasil Dan Pembahasan Analisis Deskriptif

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel

	Variabel	Indikator	Mean	Kategori
1	Lingkungan Kerja (X1)	Suasana Kerja	3.67	Baik
		Ketersediaan Fasilitas	3.97	Baik
		Hubungan Rekan Kerja	4.09	Baik
		Rata-rata Total	3.91	Baik
2	Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Fisiologis	3.73	Baik
		Kebutuhan Rasa Aman	4.00	Baik
		Kebutuhan Sosial	3.90	Baik
		Kebutuhan Penghargaan	3.87	Baik
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	3.75	Baik
	Rata-rata Total	3.85	Baik	
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	4.04	Baik
		Kuantitas	4.05	Baik
		Tanggung Jawab	4.13	Baik
		Efektivitas	4.11	Baik
		Kemandirian	3.95	Baik
	Rata-rata Total	4.05	Baik	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 4, didapatkan temuan yakni rata-rata penilaian responden terhadap lingkungan kerja adalah 3,91. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Bappeda Karawang dinilai baik, dilihat dari suasana kerja, ketersediaan fasilitas, serta hubungan antar rekan kerja. Sementara itu, rata-rata nilai responden terhadap motivasi kerja yaitu 3,85, yang menunjukkan bahwa aspek penghargaan, aktualisasi, kebutuhan, rasa aman, fisiologis sosial, dan kebutuhan fisiologis diri telah dinilai baik serta berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai Bappeda Karawang. Adapun kinerja pegawai mendapatkan rata-rata nilai 4,05, yang berarti bahwa kinerja mereka dinilai baik, berdasarkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, efektivitas, dan kemandirian yang ditunjukkan oleh pegawai Bappeda Karawang.

Uji Validitas

(Ghozali, 2021) menyebutkan yakni pengujian validitas berfungsi guna menilai apakah suatu kuesioner itu valid atau tidak. Proses pengujian dilakukan dengan metode dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} melebihi r_{tabel} , sehingga item pertanyaan dianggap valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Dimensi	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Suasana Kerja	0,899	0,361	Valid
		0,860	0,361	Valid
	Ketersediaan Fasilitas	0,924	0,361	Valid
		0,892	0,361	Valid
		0,896	0,361	Valid
		0,903	0,361	Valid

		0,895	0,361	Valid	
		0,904	0,361	Valid	
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Fisiologis	0,927	0,361	Valid	
		0,773	0,361	Valid	
	Kebutuhan Rasa Aman	0,948	0,361	Valid	
		0,947	0,361	Valid	
	Kebutuhan Sosial	0,899	0,361	Valid	
		0,946	0,361	Valid	
	Kebutuhan Penghargaan	0,926	0,361	Valid	
		0,907	0,361	Valid	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,948	0,361	Valid	
		0,842	0,361	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)		0,918	0,361	Valid	
		0,937	0,361	Valid	
	Kualitas		0,924	0,361	Valid
			0,941	0,361	Valid
			0,901	0,361	Valid
	Kuantitas		0,853	0,361	Valid
			0,922	0,361	Valid
		Tanggung Jawab	0,875	0,361	Valid
	Efektivitas		0,944	0,361	Valid
			0,953	0,361	Valid
		0,927	0,361	Valid	
Kemandirian		0,912	0,361	Valid	
		0,941	0,361	Valid	
		0,878	0,361	Valid	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pengolahan uji validitas pada tabel 5 bisa diketahui temuan uji validitas yang dibuat pada ketiga variabel antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) yakni semua indikator yang digunakan guna mengukur variabel tersebut mempunyai koefisien korelasi > nilai r_{tabel} yaitu 0,361 maka semua indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2021) menyatakan yakni r Reliabilitas merupakan alat yang digunakan guna mengevaluasi sejauh mana sebuah kuesioner dapat menghasilkan data yang stabil, serta berperan sebagai tanda dari suatu variabel atau konstruk. Dalam studi ini, ketahanan setiap alat diukur dengan memanfaatkan metode statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu instrumen dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach's Alpha-nya > 0,6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabels	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,965	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,978	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,984	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 6, temuan uji membuktikan yakni nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel pada penelitian ini > 0,60, atau nilai r-hitung. Berlandaskan hal tersebut bisa

dibuat simpulan yakni tanggapan para responden mengenai survei ini yaitu kredibel dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Mengacu pada (Sudiyanto, 2020) Uji normalitas yaitu suatu prosedur penting terhadap analisa data, sebab data yang terdistribusi normal dianggap mampu merepresentasikan populasi secara lebih akurat. Pada penelitian ini, uji normalitas dibuat menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Melalui uji ini, jika nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* dari suatu variabel berada di atas tingkat signifikansi 0,05, menjadikan variabel tersebut dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilainya < 0,05 menjadikan variabel tersebut tidak terdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	8552.33789	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	
	Positive	.124	
	Negative	-.118	
Test Statistic		.124	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.063	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.057
		Upper Bound	.069

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasar pada tabel 7, temuan uji dengan menggunakan SPSS, bisa diketahui yakni seluruh variabel memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,063 > 0,05 hal tersebut membuktikan yakni data berdistribusi normal dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 48 responden.

Uji Multikolinearitas

Memahami adanya gejala antar variabel independen pada sebuah model regresi, dibuatkan uji multikolinearitas. Uji ini berfungsi guna memastikan bahwa antar variabel independen tidak berhubungan yang terlalu kuat satu sama lain. Apabila temuan uji memperlihatkan nilai Tolerance > 0,01 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka bisa dibuat simpulan yakni model regresi tersebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4931.931	2987.303		1.651	.106		
	Lingkungan Kerja	1.092	.253	.685	4.318	.000	.181	5.514
	Motivasi Kerja	.263	.187	.223	1.408	.166	.181	5.514

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasar pada temuan uji multikolinearitas pada Tabel 8, diketahui yakni setiap variabel mempunyai nilai tolerance yakni 0,181 > 0,10, serta nilai VIF pada setiap variabel adalah 5,514 < 10. Sehingga bisa dibuat simpulan yakni tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) pengujian ini diterapkan yang berguna mengevaluasi apakah pada model regresi ada perbedaan dalam varians antara residual satu observasi dengan observasi lainnya.

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9142.889	2545.682		3.592	.001
	Lingkungan Kerja	.011	.166	.017	.064	.950
	Motivasi Kerja	-.173	.130	-.355	-1.329	.191

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasar pada Tabel 9, diketahui yakni nilai Sig kedua variabel > 0,05, yaitu nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) yakni 0,950 sertanilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X2) yakni 0,191. Kondisi tersebut membuktikan yakni tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga analisis lebih lanjut bisa dilakukan dengan model studi tersebut.

Uji Analisis Regresi Berganda

Sebagaimana yang tercantum dalam (Pratiwi & Lubis, 2021) Analisis regresi berfungsi guna mengukur seberapa erat hubungan antara dua variabel atau lebih, mengindikasikan arah hubungan antara variabel tergantung dan bebas.

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.298	2.817		2.946	.005
	Lingkungan Kerja	.426	.167	.307	2.549	.014
	Motivasi Kerja	.732	.137	.641	5.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasar pada tabel 10, diperoleh persamaan regresi yakni :

$$Y = 8,298 + 0,426 X1 + 0.732 X2$$

Adapun persamaan diatas bisa dijabarkan :

- a) Nilai Konstanta yaitu 8,298 hal ini menunjukkan kondisi ketika variable Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X1). Apabila nilai variabel bebas nilainya ialah 0, sehingga variabel Kinerja Pegawai tak ada perubahan.
- b) Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu 1,080. Kondisi ini menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif, maka terdapat hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,426. Sehingga, setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja yakni 1% sehingga Kinerja Pegawai juga akan meningkat 42,6% dengan asumsi variabel lain konstan.
- c) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yakni 0,732. Kondisi tersebut membuktikan nilai koefisien regresi yang positif, maka terdapat hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yakni 0,732. Sehingga, setiap terjadi kenaikan Motivasi Kerja yakni 1% sehingga Kinerja Pegawai juga akan meningkat 73,2% dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Mengacu pada (Purba et al., 2021) Uji t Diterapkan guna menguji hipotesis secara terpisah untuk mengilustrasikan dampak setiap variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 11. Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.298	2.817		2.946	.005
	Lingkungan Kerja	.426	.167	.307	2.549	.014
	Motivasi Kerja	.732	.137	.641	5.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasarkan Tabel 11, bisa terlihat yakni nilai sig pada pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,014 < 0,05$ serta t-hitung yakni $2,549 > 1,677$. Kondisi tersebut membuktikan yakni H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai sig yakni $0,000 < 0,05$, atau t hitung yakni $5,330 > 1,677$. Dengan demikian, H2 diterima yang berarti memiliki dampak yang penting antara Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan berfungsi agar mampu mengetahui apabila variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2021). Uji ini dibuat menggunakan uji statistik F, yang intinya, tujuan utama adalah untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan pada model regresi secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dibuat dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Uji f Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3142.638	2	1571.319	129.113	.000 ^b
	Residual	547.654	45	12.170		
	Total	3690.292	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasar pada Tabel 12, terlihat nilai signifikan untuk pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ serta nilai F_{hitung} yakni $129,113 > F_{tabel} 3,19$. Sehingga bisa dibuat simpulan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Ghazali (2021) koefisien determinasi (R^2) berfungsi menilai sejauh mana kemampuan model regresi untuk bisa menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.845	3.48857

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

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2025.

Berdasar pada tabel 13, terlihat nilai koefisien determinasi atau R^2 pada penelitian ini yakni 0,852. Kondisi tersebut dapat dikatakan yakni pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni 85,2% kemudian sisa lainnya memengaruhi oleh variabel lain yang tak diteliti.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Deskriptif Lingkungan Kerja pada Pegawai Bappeda Karawang

Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja menunjukkan tingkat kategori baik, didapatkan rata-rata total yakni 3.91 yang artinya bahwa Bappeda Karawang memiliki suasana kerja yang positif saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Besarnya tingkat persetujuan dari responden terhadap klaim mengenai Suasana Kerja, yang mencakup parameter suasana kerja, ketersediaan sarana, dan interaksi antar kolega, mengindikasikan bahwa karyawan merasa nyaman dan mendapatkan dukungan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Deskriptif Motivasi Kerja pada Pegawai Bappeda Karawang

Temuan analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja membuktikan yakni tingkat kategori baik, diperoleh rata-rata total sebesar 3.85 yang berarti bahwa Bappeda Karawang berhasil memenuhi kebutuhan motivasi kerja karyawan. Tingginya tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tentang semangat kerja, yang memuat faktor-faktor seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, interaksi sosial, pengakuan serta pencapaian diri, menunjukkan bahwa para pegawai merasa kebutuhan dasar dan emosional mereka telah dipenuhi, serta dihargai atas sumbangan yang mereka berikan. Situasi ini menghasilkan motivasi yang besar bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka.

Deskriptif Kinerja Pegawai Bappeda Karawang

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai memperlihatkan jenjang kategori baik, dengan diperoleh rata-rata total sebesar 4.05 yang mencerminkan yakni pegawai Bappeda Karawang memperlihatkan kinerja yang sangat baik saat melaksanakan tugas serta tanggungjawab mereka. Responden memberikan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan mengenai Kinerja Pegawai., yang meliputi indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, efektivitas, dan kemandirian, menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas dengan jumlah yang sesuai, bertanggung jawab, efektif, dan mandiri dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mencerminkan dedikasi dan profesionalisme tinggi dari pegawai ketika menggapai target perusahaan.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan uji Hipotesis 1 yang dibuktikan dengan pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai sig pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,014 < 0,05$ serta $t\text{-hitung}$ yakni $2,549 > 1,677$. Dengan nilai *original sample* memperlihatkan nilai positif yakni 0,426 yang membuktikan yakni arah hubungan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap

variabel Kinerja Pegawai (Y) ialah positif. Kondisi ini membuktikan yakni H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan studi ini diperkuat penelitian milik (Jusdiana Ahmad dan Mustari pada tahun 2022), yang mengungkapkan yakni dampak dari suasana kerja terhadap prestasi karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba beroperasi dengan efektif serta memberikan dampak yang baik serta penting.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan uji Hipotesis 2 yang dibuktikan dengan pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai sig yakni pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,000 < 0,05$, dan t-hitung yakni $5,330 > 1,677$. Dengan nilai *original sample* memperlihatkan nilai positif yakni $0,732$ yang membuktikan yakni arah hubungan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu positif. Kondisi tersebut membuktikan yakni H2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan penelitian didukung oleh penelitian penelitian Basyid (2024) menyampaikan bahwa dorongan untuk bekerja memiliki dampak yang jelas dan bermanfaat pada hasil kerja karyawan, analisis menunjukkan bahwa peningkatan rasa motivasi dalam bekerja secara signifikan memperbaiki kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.

Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terkait pengujian Hipotesis 3 yang dibuktikan dengan pengujian secara serentak, di mana diperoleh nilai signifikan pada pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai F_{hitung} yakni $129,113 > F_{tabel} 3,19$. Sehingga bisa dibuat simpulan yakni H3 diterima artinya terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Temuan penelitian didukung oleh penelitian Asyifa et al (2023) menunjukkan bahwa hasil penelitian secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang menggunakan analisis deskriptif serta verifikatif, dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis deskriptif pada variabel Lingkungan kerja Pegawai Bappeda Karawang memperlihatkan rata-rata nilai total sebesar 3,91, yang juga dikategorikan sebagai "Baik".
2. Analisis deskriptif pada variabel Motivasi kerja Pegawai Bappeda Katawang menunjukkan rata-rata nilai total sebesar 3,85, yang juga dikategorikan sebagai "Baik".
3. Analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai Bappeda Katawang menunjukkan rata-rata nilai total sebesar 4,05, yang juga dikategorikan sebagai "Baik".
4. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada dampak positif dan nyata yang berasal dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sig $0,014 < 0,05$ serta t-hitung $2,549 > 1,677$, yang berarti H1 diterima.
5. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $5,330 > 1,677$, yang berarti H2 diterima.
6. Pengujian hipotesis 3 yang dilakukan secara simultan membuktikan yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta $F_{hitung} 129,113 > F_{tabel} 3,19$, yang berarti H3 diterima.

Implikasi

Penelitian ini mampu memberikan gambaran dan data mengenai faktor-faktor lingkungan kerja, dorongan untuk berprestasi, dan hasil kerja karyawan. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bappeda Karawang harus lebih memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan dirasakan oleh para pegawai seperti fasilitas dan lain sebagainya. Sehingga pegawai akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang belum dibahas dalam studi ini, terdapat faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3. Melakukan penelitian ini pada beberapa tempat dengan jumlah peserta yang tidak sedikit agar mendapatkan temuan yang lebih bervariasi.

Daftar Pustaka

- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Bappeda Karawang. (n.d.). *L K I P KABUPATEN KARAWANG BAPPEDA 2023*.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, M., Muttaqin, F., Rachmawati, C., Widia, M. L., Pattiapon, P., Rahayu, D., Indiyati, E., Bachtiar, E. P., Rahayu, R., & Fajarwati, M. (2023). *KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3)*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1076–1091.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haslindah, A., & Idrus, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV.Ainun Batara Guru*. 01(02), 49–53.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. 3(1), 288–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kirana, A. C., Hamid, M., & Suyuthi, N. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paster Utara. *POMA JURNAL: PUBLISH OF MANAGEMENT*, 1(2), 24–37.
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9, 849.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*.
- 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>

- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7800/4>
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). *Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19*.
- Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan*. 5(3), 8147–8152.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan*. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja di Kepuasan Karyawan Bagian Produksi*. *Jurnal Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- Sudiyanto, T. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*. (Cetakan Ke 1). CV. Alfabeta.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021*. Unri Press.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Ulfa Ferliani, S., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)*. *JAP*, 5(7), 435–440.