

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas

Fika Puspa¹, Suyadi², Rudi Azhar³

Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau^{1,2,3}

*Email Korespondensi: fikapuspa686@gmail.com

ABSTRACT

Sejarah Artikel:

Diterima 21-01-2026
Disetujui 01-02-2026
Diterbitkan 03-02-2026

This study aims to understand how the work environment affects employee performance, with work motivation acting as an intervening variable, at the Musi Rawas Regency Transportation Office. The research uses a quantitative approach, collecting data through questionnaires. The population consists of all 80 employees at the office, and a saturated sample technique is used. The data is analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS software. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, the work environment also positively and significantly affects employee performance through work motivation as an intervening variable. The study recommends that institutions should create a supportive work environment and improve employee motivation to encourage better performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kusisioner kuesioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 80 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menyarankan bahwa instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Katakunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:

Puspa, F., Suyadi, S., & Azhar, R. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 2749-2760. <https://doi.org/10.63822/1v8p2k20>.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi penting bagi organisasi yang berfokus pada pengelolaan orang secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan memastikan kesejahteraan pegawai (Damar Aji Irawan, S.hum. et al., 2024). Keberhasilan sebuah lembaga sangat bergantung pada kemampuan pegawainya dalam memenuhi standar dan harapan organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai faktor utama yang menentukan kelangsungan proses kerja organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kualitas dan kemampuan yang baik tidak hanya meningkatkan hasil kerja, tetapi juga membantu menghasilkan inovasi serta perbaikan terus menerus di dalam organisasi. Kondisi ini memungkinkan lembaga untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja serta meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi. Karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara optimal adalah kebutuhan strategis bagi setiap lembaga dalam upaya mencapai kinerja.

Kinerja pegawai adalah cara untuk membandingkan hasil kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama jangka waktu tertentu. Kinerja ini digunakan untuk menilai seberapa baik seseorang mampu bekerja dan mencapai target yang telah ditetapkan. Fungsi dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting untuk dicapai (Jufrizien, 2021). Tempat kerja memiliki peran penting dalam membantu pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana lebih nyaman, sehingga pegawai bisa bekerja dengan tenang, terfokus, dan lebih produktif. Setiap organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, tetapi juga mengharapkan keinginan dan semangat untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kondisi di tempat kerja karena hal tersebut bisa mempengaruhi semangat dan hasil kerja pegawai (Apriyani et al., 2024).

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karena lingkungan yang baik akan menciptakan kemudahan bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi (Judjiwanati, 2022). Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja muncul dari dorongan batin individu karena adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan ini berkaitan dengan berbagai kebutuhan dalam kehidupan, seperti mendapatkan pujian, penghargaan dari atasan, atau bentuk pengakuan lainnya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau kelompok untuk mencapai prestasi sesuai dengan keinginan mereka. Selain itu, motivasi kerja juga ditegaskan sebagai proses memberikan pengaruh atau dorongan dari luar kepada seseorang atau kelompok agar bersedia menjalankan tugas yang telah ditentukan (Cahyani et al., 2024).

Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas merupakan bagian dari pemerintah daerah yang bertugas membantu bupati dalam mengurus hal-hal terkait transportasi. Kantor Dinas Perhubungan terletak di Jalan Lintas Sumatera, di kompleks perkantoran Muara Beliti Baru, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan. Tugas utamanya adalah menerapkan kebijakan dan

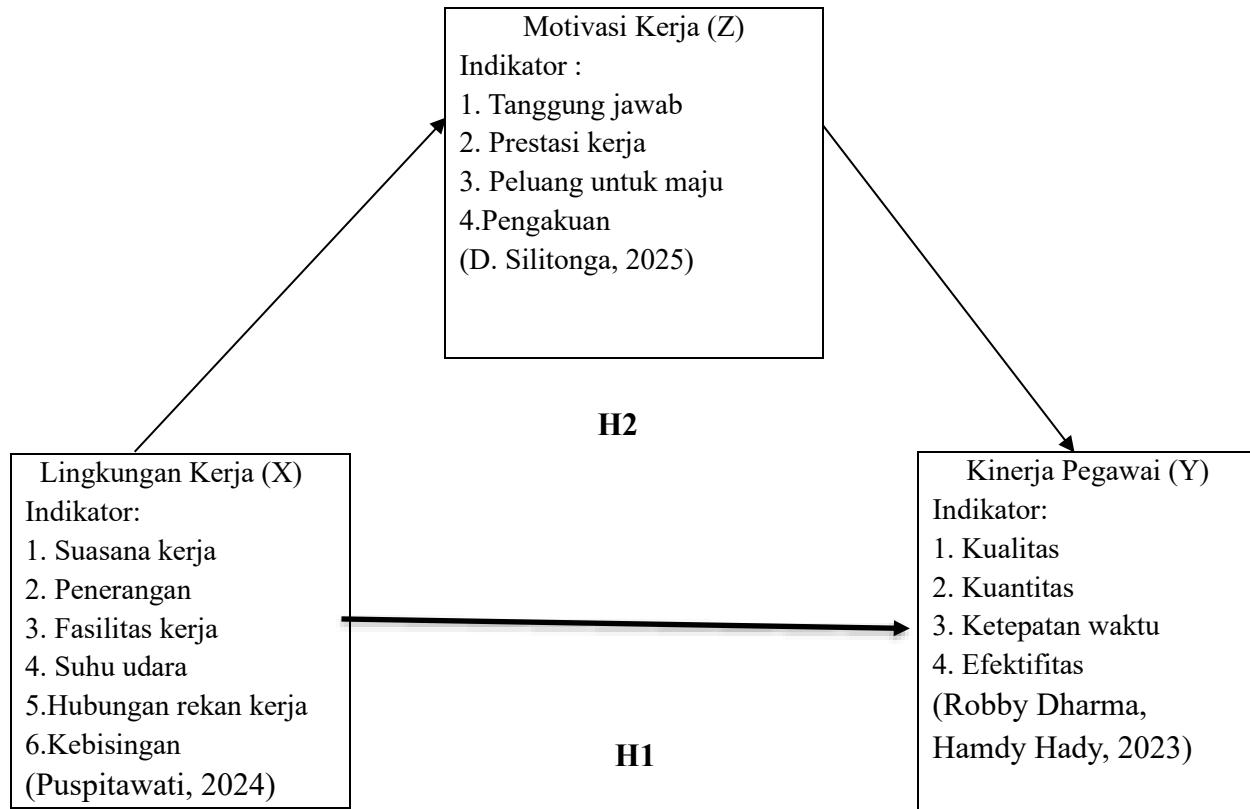
peraturan di bidang transportasi agar dapat memastikan keselamatan, kelancaran, ketertiban, serta kenyamanan dalam arus lalu lintas dan angkutan darat di wilayah Kabupaten Musi Rawas. Dinas ini dipimpin oleh Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas”

TINJAUAN PUSTAKA

Herzberg (1959) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi cara kerja dan hasil kerja karyawan, yaitu faktor higienis seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, serta faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai faktor higienis yang dapat mencegah rasa tidak puas dalam bekerja dan meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga memengaruhi peningkatan hasil kerja mereka (Ghozali, 2020).

McClelland (1961) mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan penting, yaitu keinginan untuk mencapai prestasi, keinginan untuk memiliki hubungan dengan orang lain, dan keinginan untuk memiliki pengaruh atau kekuasaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga memotivasi mereka bekerja lebih baik, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja mereka (Ghozali, 2020).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas kerja setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal (Arifuddin, 2022). Lingkungan Kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi berupa hal-hal yang ada di sekitar tempat kerja, yang bisa memengaruhi pegawai, baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi-kondisi yang terjadi dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan non fisik ini juga termasuk dalam kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan (E. S. Silitonga, 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Soelistya, 2022). Indikator-indikator kinerja pegawai meliputi Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Supriyadi, 2023).



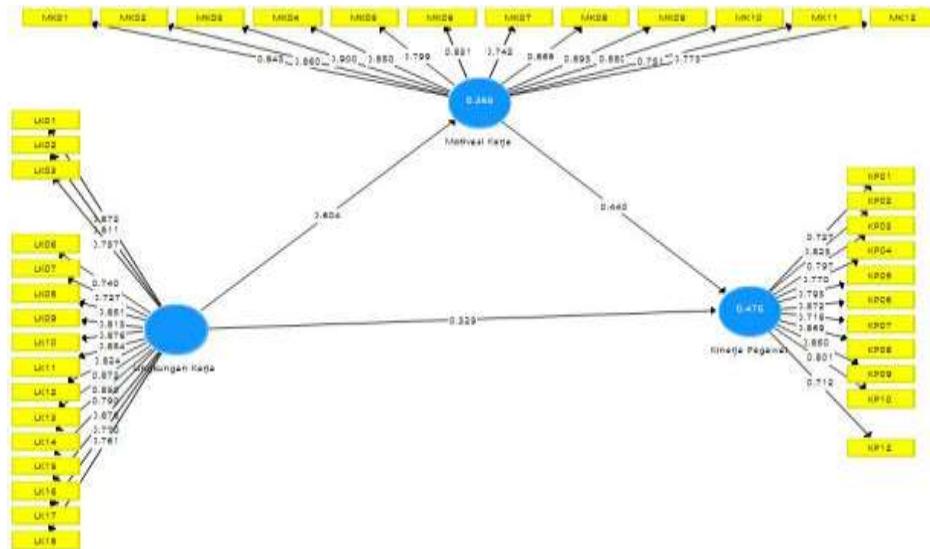
Gambar 1 Kerangka Berpikir
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor
Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel serta pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas



Gambar 2. Path Diagram Outer Model

Tabel 1. Hasil Pengujian 2 Outer Loading

	Y	X	Z
KP01	0,727		
KP02	0,823		
KP03	0,797		
KP04	0,770		
KP05	0,793		
KP06	0,872		
KP07	0,718		
KP08	0,869		
KP09	0,850		
KP10	0,801		
KP12	0,712		
LK01		0,872	
LK02		0,811	
LK03		0,757	
LK06		0,740	
LK07		0,727	
LK08		0,851	
LK09		0,813	
LK10		0,876	

LK11	0,854
LK12	0,824
LK13	0,873
LK14	0,850
LK15	0,790
LK16	0,878
LK17	0,770
LK18	0,761
MK01	0,843
MK02	0,860
MK03	0,900
MK04	0,850
MK05	0,799
MK06	0,831
MK07	0,742
MK08	0,866
MK09	0,893
MK10	0,850
MK11	0,751
MK12	0,773

Sumber data: Hasil Olah *SmartPLS* 2026

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui seberapa baik indikator-indikator dalam suatu konstruk dapat menggambarkan konstruk tersebut. Jika nilai outer loading mencapai 0,7 atau lebih besar, maka indikator tersebut dikatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Hair et al., 2021).

Hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel (X, Y dan Z) memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang di ukur dengan baik.

- Pada variabel Lingkungan Kerja (X) , Indikator LK16 memiliki nilai outer loding tertinggi sebesar 0,878 yang menunjukkan kontribusi yang kuat dalam mengukur variabel ini.
- Pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Indikator KP06 memiliki nilai outer loding tertinggi sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel secara optimal.
- Pada variabel Motivasi Kerja (Z), Indikator mk03 memiliki nilai outer loding tertinggi sebesar 0,900 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan variabel laten.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria sehingga model pengukuran dinyatakan valid secara konvergen dan dapat dilanjutkan ketahap pengujian berikutnya.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Data Hasil Nilai Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X)	0,580
Kinerja Pegawai (Y)	0,594
Motivasi Kerja (Z)	0,691

Sumber data : Hasil Olah *SmartPls* 2026

Nilai AVE yang baik adalah di atas 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa pengukuran berasal dari pertanyaan atribut serta variabel dalam model penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah bagian dari penelitian untuk mengecek konsistensi indikator. Kriteria yang diterima adalah ketika nilai reliabilitas dari variabel tersebut $\geq 0,70$.

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0,922	0,944	0,938	0,580
Kinerja Pegawai	0,952	0,967	0,960	0,594
Motivasi Kerja	0,959	0,963	0,964	0,691

Sumber data : Hasil Olah *SmartPLS* 2026

Berdasarkan Tabel 3, semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y), dan Motivasi Kerja (Z), memiliki nilai composite reliability di atas 0,70. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai composite reliability tertinggi yaitu 0,964, kemudian Kinerja Pegawai sebesar 0,960, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,938. Hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Koefisiensi determinasi

Koefisiensi determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Artinya, nilai R² mengukur sejauh mana konstruk yang bersifat endogen atau variabel dependen dapat berfungsi sebagai indikator yang diuji.

Tabel 4. Data hasil nilai uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,476	0,463
Motivasi Kerja	0,365	0,357

Sumber data : Hasil Olah *SmartPls* 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Square (R^2) untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,476, artinya 47,6% dari perubahan Kinerja Pegawai bisa dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian, sedangkan 52,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model tersebut. Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai R Square (R^2) adalah 0,365, yang berarti 36,5% dari variasi Motivasi Kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara 63,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan hubungan antara independen dan variabel dependen dalam model penelitian. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai T -statistic >1.96 atau P -value <0.05 pada tingkat signifikan (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
X -> Y	0,329	0,327	0,132	2,487	0,013
X -> Z -> Y	0,266	0,269	0,101	2,642	0,008

Sumber Data: Hasil Olah *SmartPLS* 2026

Berdasarkan tabel 5, hasil pengolahan data diperoleh pengujian *direct effect* dan *indirect effect* sebagai berikut :

a. Pengaruh X terhadap Y (*direct effect*)

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap Y. Nilai *T Statistics* sebesar 2,487 dan *P Value* sebesar 0,013 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap Y signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Pengaruh X terhadap Y melalui Z (*indirect effect*)

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,266, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif variabel X terhadap Y melalui variabel Z. Nilai *T Statistics* sebesar 2,642 dan *P Value* sebesar 0,008 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel X memengaruhi variabel Y secara signifikan, baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel Z. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Z memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai ($X \rightarrow Y$)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,329, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Angka ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Selain itu, nilai *T Statistics* adalah 2,487 dan *P Values* adalah 0,013, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga memperkuat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara statistik signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa

suasana kerja yang nyaman dapat membantu meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dilengkapi fasilitas yang cukup bisa menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga pegawai merasa lebih konsentrasi, tenang, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut mendorong para pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan fokus pada pencapaian hasil kerja yang terbaik. Peningkatan hasil kerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik terlihat dari meningkatnya kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang merasa senang dengan tempat kerjanya biasanya lebih rajin, tanggung jawab, dan bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki peran penting dalam membentuk cara kerja yang efektif. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Oktavia et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi hasil kerja pegawai secara positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai sampel asli (O) sebesar 0,266, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Angka T Statistics sebesar 2,642 dan P Values sebesar 0,008 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Jadi, Motivasi Kerja berperan sebagai variabel penengah yang memperkuat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak hanya memengaruhi langsung hasil kerja karyawan, tetapi juga memengaruhi melalui semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik bisa membuat pegawai lebih termotivasi, terlihat dari semangatnya bekerja, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta hasrat untuk mencapai hasil yang terbaik. Peningkatan motivasi kerja itu kemudian membuat kinerja pegawai meningkat, baik dalam hal kualitas maupun jumlah pekerjaan yang dilakukan. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja sangat penting dalam menghubungkan suasana kerja dengan hasil kerja pegawai. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung biasanya merasa lebih termotivasi, sehingga bisa memberikan hasil kerja yang lebih baik. Secara sederhana, motivasi kerja berfungsi sebagai alat yang mengubah lingkungan kerja yang mendukung menjadi tindakan kerja yang menghasilkan dan berfokus pada pencapaian hasil yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan lebih besar jika didampingi oleh motivasi kerja yang tinggi, sehingga motivasi kerja berperan sebagai faktor yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel yang memengaruhi di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini menunjukkan bahwa jika kondisi lingkungan kerja baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik mampu mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Selain itu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel yang . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, s. I., aprianto, r., paleni, h., studi, p., universitas, m., insan, b., kerja, l., & pegawai, k. (2024). *Intervening dikelurahan sekecamatan lubuklinggau timur sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai yang termasuk bagian yang paling penting dalam sebuah instansi , karena ia menjadi peran yang sangat berpengaruh dalam hal peningkatan kinerja d.* 145–158.
- Arifuddin. (2022). *Perencanaan dan pengendalian sdm.* Cv. Feniks muda sejahtera. Https://www.google.co.id/books/edition/perencanaan_dan_pengendalian_sdm/0iwpeaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=lingkungan+kerja+menurut+nitisemito&pg=pa81&printsec=frontcover
- Cahyani, s., juita, h. R., & raberta, y. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasa kerja sebagai variabel intervening: studi kasus dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten musi rawas. *Proceedings economic, social science, computer, agriculture and fisheries (escaf)*, 825–832.
- Damar aji irawan, s.hum., m. S., sri sutandi, s.e., m., suprayitno, d. D., ir. Rulyenzi rasyid, m. K. I., ratnawita, s.e., m. ., dr. Ramli hatma, s.e., m. ., tutik pebrianti, s.e., m. S., & dr. Rudy dwi laksono, sppd., m.ked (pd) finasim., sh., mh., mars., m. P. (2024). *Buku ajar msdm.* Pt. Sonpedia publishing indonesia. Https://www.google.co.id/books/edition/buku_ajar_msdm/tvsfeqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=msdm+merupakan&pg=pa2&printsec=frontcover
- Ghozali, i. (2020). *Teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis.* Yoga pratama.
- Ghozali, i. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 26 edisi 10.* Badan penerbit universitas dipon.
- Hair, j. F., hult, f. T. M., & ringle, c. M. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (pls-sem) using r.*
- Judjiwanati. (2022). *Psikologi industri dan organisasi masyarakat.* Andi. Https://www.google.co.id/books/edition/psikologi_industri_dan_organisasi_masyar/qrr_eaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+lingkungan+kerja&pg=pa71&printsec=frontcover
- Jufrizien. (2021). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating.* Umsu press. Https://www.google.co.id/books/edition/komitmen_organisasi_dan_kinerja_karyawan/r2raeaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+kinerja+pegawai&pg=pa9&printsec=frontcover
- Oktavia, r., fernos, j., history, a., organisasi, b., & kerja, l. (2023). *Jurnal economina.* 2(april).
- Puspitawati, n. M. D. (2024). *Perspektif manajemen sumber daya manusia berbasis budaya indonesia (pendekatan kurikulum merdeka).* Cv.mega press nusantara. Https://www.google.co.id/books/edition/perspektif_manajemen_sumber_daya_manusia/fmsweqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+lingkungan+kerja&pg=pa145&printsec=frontcover
- Robby dharma, hamdy hady, z. (2023). *Kinerja karyawan perbankan: tinjauan pengukuran dan implikasi.* Cv. Gita lentera. Https://www.google.co.id/books/edition/kinerja_karyawan_perbankan_tinjauan_peng/s9heeaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+kinerja+pegawai&pg=pa49&printsec=frontcover
- Silitonga, d. (2025). *Leadership member exchange dan produktivitas guru yang berkualitas.* Zahira media publisher. Https://www.google.co.id/books/edition/leadership_member_exchange_dan_produktiv/buzteqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+motivasi+kerja+anwar+prabu+mangkunegara+2005&pg=pa34&printsec=frontcover
- Silitonga, e. S. (2020). *Peningkatan kinerja sdm melalui motivasi, κερεμιμριναν, κομιτμен and lingkungan*

kerja. Penebar media pustaka.

Https://www.google.co.id/books/edition/peningkatan_kinerja_sdm_melalui_motivasi/rikkeaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=jenis+jenis+lingkungan+kerja&pg=pa54&printsec=frontcover

Soelistya, d. (2022). *Kepemimpinan strategis*. Nizamia learning center.

Https://www.google.co.id/books/edition/buku_ajar_kepemimpinan_strategis/mg6beaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+pegawai+merupakan&pg=pa188&printsec=frontcover

Supriyadi. (2023). *Manajemen sumber daya manusia teori dan implementasi*. Cipta media nusantara.

Https://www.google.co.id/books/edition/manajemen_sumber_daya_manusia_teori_dan/oezmeaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+motivasi+kerja&pg=pa103&printsec=frontcover