



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PNS Dan Non PNS Suku Dinas Tenaga Kerja,  
Transmigrasi Dan Energi Di Kota Administrasi Jakarta Barat)**

**Muhamad Haris Efendi<sup>1</sup>, Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E<sup>2</sup>**  
Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia  
Penulis korespondensi, Surel:  
[setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id<sup>2</sup>](mailto:setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at the West Jakarta City Administration Manpower Sub-agency. The research method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires. The research sample is 59 employees who are selected using purposive sampling techniques. The data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that work environment, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the work environment, the more disciplined the employees, and the higher the work motivation, the higher the employee performance. This research has implications that it is necessary to make efforts to improve the quality of the work environment, strengthen work discipline, and increase employee work motivation. These efforts can be done by providing adequate work facilities, creating a conducive work atmosphere, implementing firm regulations and sanctions, and providing awards and incentives for employees who achieve achievements.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

## **1. Pendahuluan**

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) mulai tahun 2019 dan selanjutnya menjadi pengarusutamaan strategi pembangunan bangsa Indonesia ke depan, pilihan strategi tersebut diupayakan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat. Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukung penuh dari seluruh pemangku kepentingan. Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan Kinerja Karyawan, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya. Di tengah gejolak ekonomi dunia yang semakin bersaing, Indonesia dituntut untuk tetap konsisten menaikkan angka pertumbuhan ekonomi, guna menjawab masalah peningkatan kesejahteraan rakyat. Hal ini berbarengan dengan derasnya harapan untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju dengan potensi bonus demografi dan anugerah sumber daya alam. Harapan ini tidaklah berlebihan bila melihat capaian pembangunan yang telah berhasil diraih oleh bangsa Indonesia dalam waktu akhir-akhir ini, dan juga beberapa prediksi lembaga survei asing, yang

memproyeksikan Indonesia akan sejajar dengan Cina dan Amerika Serikat sebagai negara dengan ekonomi terbesar di dunia pada tahun 2030. Pada tabel 1.1

**Tabel1.1**  
**Data Karyawan PNS Dan Non PNS Suku Dinas Ketenaga kerjaan**

<u>Tahun</u>	<u>Jumlah ASN</u>	<u>Tanpa Keterangan</u>		<u>Terlambat</u>		<u>Pulang Awal</u>	
2021	31	1	3,22%	20	64,5%	2	6,45%
2022	31	0	0%	24	77,4%	4	12,9%
2023	31	0	0%	23	74,2%	0	0%

**Sumber : WaliKota Jakarta Barat (Data diolah, 2024)**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Kategori	Lama Bekerja (tahun)
1	EPDI SOLPATAR SIMATUPANG	L	44	SMA/SMK	NON PNS	4
2	ROHEBI	L	37	SMA/SMK	NON PNS	4
3	ILHAM TANJUNG	L	32	SMA/SMK	NON PNS	4
4	BARNADI	L	53	SMA/SMK	NON PNS	4
5	ACHMAD AMANU	L	53	SMA/SMK	NON PNS	4
6	FERDI SAKTI RIVALDO	L	27	SMA/SMK	NON PNS	4
7	ENDANG MULYADI	L	53	SMA/SMK	NON PNS	4
8	RFAN DWI PRASETYO	L	32	S1	NON PNS	4
9	AHMAD AHMADZI	L	39	S1	NON PNS	5
10	AHMAD MUZAKKIR	L	33	S1	NON PNS	5
11	IBNU MUSA	L	43	S1	NON PNS	4
12	LUTHFI HIDAYAT	L	29	S1	NON PNS	5
13	TRI HANTORO	L	51	S1	NON PNS	5
14	MOCHAMAD GUNTUR	L	37	S2	NON PNS	5
15	SAFWAN LESMANA	L	46	S2	NON PNS	5
16	AMALIA NADIFAH	P	28	S1	NON PNS	1
17	DAHLIA FEBRIANI	P	39	S1	NON PNS	1
18	RINI IRMA	P	48	S1	NON PNS	5
19	SEPTIWATI	P	33	S1	NON PNS	4
20	TRI AYUNINGRUM	P	37	S1	NON PNS	5
21	VIRDA ANISTIA RIZKY	P	30	S1	NON PNS	5
22	WORO PRATIWI	P	34	S1	NON PNS	5
23	YUNITA	P	30	S1	NON PNS	5
24	ANNISA MAULIDYA	P	26	S1	NON PNS	1
25	RISKY PERDANA NURALAM	L	35	SMA/SMK	NON PNS	4
26	KIKI RIZKY FEBRIANY	P	33	SMA/SMK	NON PNS	6
27	FEBBI LESTARI	P	26	SMA/SMK	NON PNS	5
28	ASEPSAEPULLAH	L	24	SMA/SMK	NON PNS	4

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, Heryati, Septiadi, Marnisah, & Handayani,(2020) Kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suntoro (dalam Tika, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Robbins, kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Hermawan, 2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

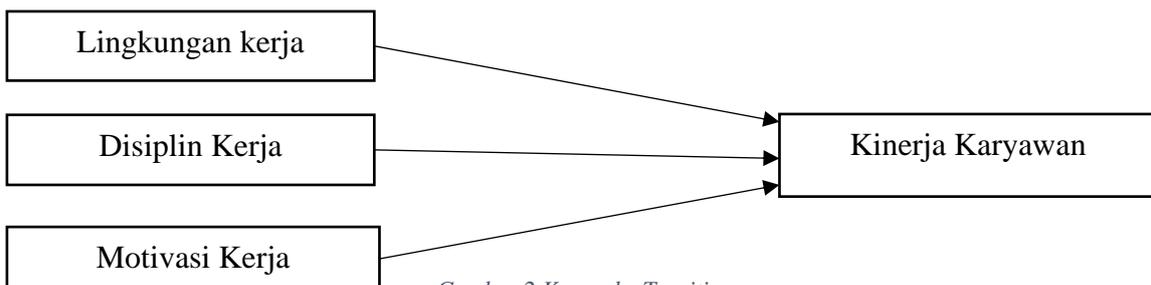
### **Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2019:214) “Disiplin Kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Sutrisno (2019:87) “Pentingnya Disiplin Kerja adalah keteraturan dan ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.(Ekonomi & Indonesia, 2020).

### **Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2020) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2020) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.(Minum & Kota, 2020).

### **KERANGKA TEORITIS**



Gambar 2 Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, Lingkungan Kerja (X1) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kemudian Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y). dan Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel independent mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini akan diberikan kuesioner yang berisi total pernyataan mengenai indikator dan variabel yang diselidiki. Subyek penelitian ini berjumlah 59 orang, kurang dari 100 orang bekerja tetap di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi di Kota Administrasi Jakarta Barat.

### Teknik Analisis Data

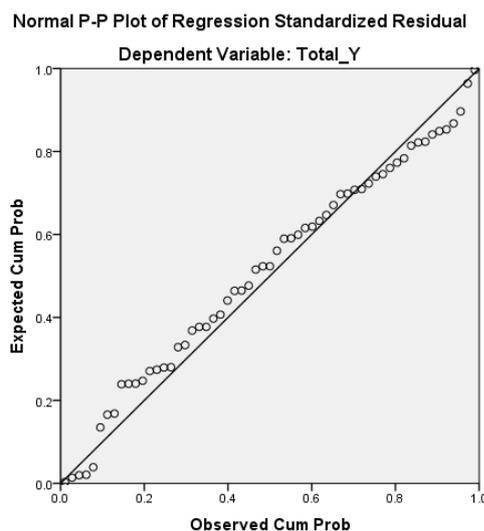
Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. Pengujian data dengan software SPSS *version 22*.

menjadi = 100. Jadi, dengan memakai rumus Cochran di atas didapat sampel sebanyak 100 responden

Metode pengukuran skala dengan menggunakan skala likert dilakukan penulis untuk menghitung pendapat responden mengenai kesetujuan atau ketidaksetujuan pada suatu objek. Setiap pertanyaan dalam skala likert memiliki jawaban yang dinilai negatif bahkan positif untuk itu pemberian skor pada skala likert sangat diperlukan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Uji Asumsi Klasik



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Pada Gambar 3 dilihat hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika *Asymp. Sig* (2-tailed) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	13,121	2,604		5,038	,000		
	Total_X1	,269	,062	,378	4,332	,000	,610	1,639
	Total_X2	,152	,027	,477	5,600	,000	,642	1,557
	Total_X3	,177	,061	,213	2,907	,005	,868	1,151

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

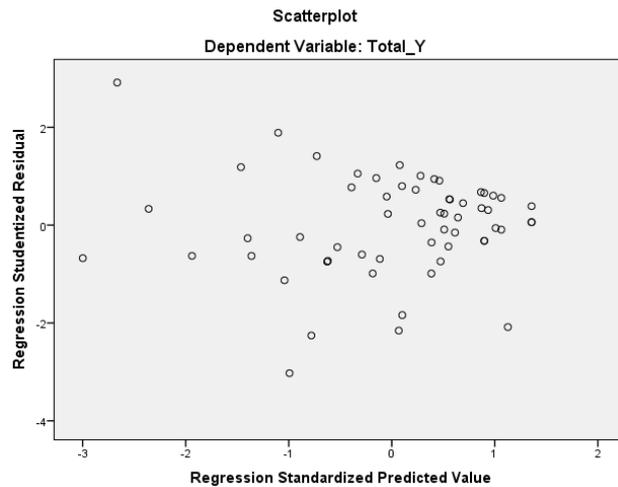
Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen sebagai berikut :

- Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,639 (1,639 < 10) dan nilai *tolerance* 0,610 (0,610 > 0,1).
- Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,557 (1,557 < 10) dan nilai *tolerance* 0,642 (0,642 > 0,1).
- Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,151 (1,151 < 10) dan nilai *tolerance* 0,868 (0,868 > 0,1).

Hasil dari uji multikolinearitas masing-masing variabel independen pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pada uji heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.



**Gambar 4 Hasil Uji Scatterplot**

**Analisis Koefisien Korelasi Sederhana**

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	,593**	,352**	,736**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000
	N	59	59	59	59
Total_X2	Pearson Correlation	,593**	1	,279*	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,032	,000
	N	59	59	59	59
Total_X3	Pearson Correlation	,352**	,279*	1	,479**
	Sig. (2-tailed)	,006	,032		,000
	N	59	59	59	59
Total_Y	Pearson Correlation	,736**	,761**	,479**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) ( $r_{hitung} = 0,736$ )
  - a. Berdasarkan tabel 4.23 Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,736, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang Kuat.
  - b. Korelasi antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
  
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) ( $r_{hitung} = 0,761$ )
  - a. Berdasarkan tabel 4.23 Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,761, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

- b. Kolerasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- 3. Variabel Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) ( $r$  hitung = 0,479)
  - a. Berdasarkan tabel 4.23 Koefisien kolerasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,479, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup.
  - b. Kolerasi antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

**Analisis Linier Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,121	2,604		5,038	,000
	Total_X1	,269	,062	,378	4,332	,000
	Total_X2	,152	,027	,477	5,600	,000
	Total_X3	,177	,061	,213	2,907	,005

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Analisis Linier Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.495	4.14123

**Tabel 6**  
**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,121	2,604		5,038	,000
	Total_X1	,269	,062	,378	4,332	,000
	Total_X2	,152	,027	,477	5,600	,000
	Total_X3	,177	,061	,213	2,907	,005

Dari data tabel 5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.121 + 0,269 X1 + 0,152 X2 + 0,177 X3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,121 artinya jika lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,121.
2. Nilai konstanta regresi lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,269. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 26,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Nilai konstanta regresi disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0,152, Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 15,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap
4. Nilai konstanta regresi motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,177, Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 17,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7

#### Hasil Uji Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,744	,730	1,726

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Berdasarkan table 7 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,730. artinya sebesar 73,0% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. sedangkan sisanya sebesar 0,27% (100% - 73,0%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

### Uji t

Tabel 8

#### Hasil Ujit T-Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,121	2,604		5,038	,000
Total_X1	,269	,062	,378	4,332	,000
Total_X2	,152	,027	,477	5,600	,000
Total_X3	,177	,061	,213	2,907	,005

a. Dependent Variable: Total\_Y

### **Lingkungan Kerja (X1)**

- a. Thitung Lingkungan Kerja (4,332) > Ttabel (2,004), maka H0 ditolak H1 diterima.
- b. Sig. Lingkungan Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### **Disiplin Kerja (X2)**

- a. Thitung Disiplin Kerja (5,600) > Ttabel (2,004), maka H0 ditolak H2 diterima.
- b. Sig. Disiplin Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H0 ditolak H2 diterima. Artinya, Disiplin Kerja (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### **Motivasi Kerja (X3)**

- a. Thitung Motivasi Kerja (2,907) > Ttabel (2,004), maka H0 ditolak H3 diterima.
- b. Sig. Motivasi Kerja (0,005) > alpha (0,05), maka H0 ditolak H3 diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## **INTERPRETASI HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya lingkungan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan Kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Yuliantari & Prasasti, 2020), (Kusmiyatun, 2021), dan (Kerja et al., 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat merasa bahwa semakin tinggi Disiplin kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya, sebaliknya semakin rendah Disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawannya. Hasil penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Agustriani et al., 2022), (Hartono & Siagian, 2020), dan (Siti Nur Aisah, 2023) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawannya pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat

merasa bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pada karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawannya. Hasil penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Rinda et al., n.d.2020) dan (Sadat et al., n.d.2023) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.

#### 4. Simpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat. Yang artinya, peningkatan atau penurunan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat. Yang artinya, peningkatan atau penurunan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat. Yang artinya, peningkatan atau penurunan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kantor Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### Daftar Rujukan

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Ekonomi, J., & Indonesia, B. (2020). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 15(1), 24–32.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. 22(2), 173–180.
- Janna, N. M. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.
- Karyawan, K., Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan. 1(2), 1–18.
- Kerja, P. L., Terhadap, D. A. N. M., Karyawan, K., & Pt, D. I. (2021). Bayu Rama Laksono, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting Journal) Bayu Rama Laksono, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi .... 4(1), 249–258.
- Kusmiyatun, S. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO, JAKARTA SELATAN.

6(01), 741–753.

Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>

Minum, A. I. R., & Kota, P. (2020). JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||2||Desember ||2020|| Website: <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/>. 183–191.

Nurhidayah, S. (2020). No Title. SELL Journal, 5(1), 55.

PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG Andi Hasryningsih Asfar , 2 ) Rita Anggraeni Jurusan Manajemen , Universitas Bina Bangsa Banten Email : andihasryningsih@gmail.com Email : Ritha1269@gmail.com AB. (2020). 13(01), 17–29.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG.pdf. (n.d.).

Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Acman: Accounting and Management Journal, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

Ramadhan, A. S., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2022). Borneo Student Research eISSN : 2721 Borneo Student Research eISSN : 2721-5725 , Vol 4 , No 1 , 2022. 4(1), 94–103.

Rinda, R. T., Maulana, H., & Putri, S. W. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. 11(1).

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (n.d.). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 9(1), 23–29.

Siti Nur Aisah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. 4(1), 76–82.