

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dispora Provinsi Jambi

Rida Meriyanti ^{1*}, Sumarni ², Dwi Kurniawan ³

^{1,2,3} Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ridameriyanti@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of the work environment and employee engagement on employee performance at the Youth and Sports Office (Dispora) of Jambi Province. The research method used is descriptive quantitative, with data collected through questionnaires. The study sample consisted of 94 respondents determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted using multiple regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). Data processing in this study utilized the SPSS software program. The results of the study indicate that partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment and employee engagement together have a positive and significant effect on employee performance. Based on these findings, it is recommended that the agency pay attention to the neatness of work results, improve lighting conditions in the workplace, and enhance employee diligence through motivation and rewards.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Employees; Jambi Provincial Dispora; Work Environment.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dispora Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 94 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Analisis data dilakukan menggunakan Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar instansi memperhatikan kerapian hasil pekerjaan, memperbaiki kondisi pencahayaan di ruang kerja, serta meningkatkan kesungguhan pegawai melalui motivasi dan penghargaan.

Kata kunci: Dispora Provinsi Jambi; Keterlibatan Pegawai; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Karena itulah, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar dan peran yang sangat strategis, karena mereka memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan organisasi. Mereka juga bisa mengidentifikasi berbagai masukan atau sumber daya yang diperlukan, serta mengolahnya menjadi kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi (Hilamaya et al., 2021). Tujuan utama sebuah organisasi adalah menciptakan hasil yang maksimal, dan hal ini hanya bisa dicapai dengan adanya kerja sama yang harmonis di antara sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, karena berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dan segala aktivitas yang mereka lakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimiliki, tetapi juga

pada kualitas sumber daya manusia dan bagaimana mereka dikelola. Sinergi antara keduanya sangatlah penting untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan.

Setiap orang dalam sebuah organisasi memiliki karakter, sifat, kemampuan, dan keterampilan yang berbeda-beda. Perbedaan ini membuat setiap individu menjadi unik. Hal-hal tersebut berpengaruh pada seberapa efektif seseorang bekerja dalam organisasi. Sumber daya manusia sangat diharapkan untuk lebih memperlihatkan hasil kerja dari sebuah instansi/organisasi, karena sumber daya manusia suatu instansi atau organisasi akan menghadapi kemajuan yang semakin baik apabila dapat berkembang dan menciptakan penyesuaian yang positif. Sebaliknya, buruknya pengembangan dan penerapan perbaikan oleh sumber daya manusia organisasi akan menyebabkan menurunnya kualitas perusahaan secara keseluruhan (Tannady et al. (2022).

Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja adalah hasil dari kemampuan seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugas baik secara kuantitas maupun kualitas selaras dengan tanggung jawab yang diserahkan padanya. Secara umum, kinerja pegawai bisa diartikan sebagai hasil kerja, baik dalam bentuk prestasi maupun penampilan, yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi selama periode tertentu atau berdasarkan ukuran tertentu (Pusparani, 2021). Peningkatan kinerja akan berdampak terhadap prestasi untuk kemajuan di Instansi, memperbaiki keadaan untuk menjadi lebih stabil dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut Kasmir (2016), terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, cara kerja yang dirancang, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas, keterlibatan pegawai, serta kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Artinya karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing pegawai yang nantinya kinerja dari individu masing-masing akan meningkat. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Hal ini mencakup lingkungan fisik, seperti tata ruang kantor yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, penggunaan warna yang menenangkan, dan pencahayaan yang cukup. Selain itu, juga diperlukan lingkungan non-fisik yang mencakup suasana kerja yang kondusif, hubungan baik antar pegawai, serta komunikasi yang positif dengan pimpinan (Abriansyah & Suwitho, 2018). Efektif dalam menggunakan sarana untuk menciptakan suasana yang baik, nantinya akan berdampak terhadap pelayanan yang

berkualitas tinggi. Hal tersebut dapat dicapai organisasi melalui kinerja bersama dari para pegawai, staf, melalui intruksi pimpinan yang mengutamakan konsistensi dalam membentuk loyalitas dan integritas para tenaga kerja serta pengawasan terhadap kesiapan fasilitas-fasilitas penunjang kerja setiap pegawai.

Selain lingkungan kerja, keterlibatan pegawai juga sangat mempengaruhi kinerja (Khairunnisa, 2023). Keterlibatan pegawai itu maksudnya seberapa besar pegawai merasa terlibat secara emosional dan pegawai berkomitmen terhadap pekerjaannya. Pegawai yang terlibat pada pekerjaan akan menciptakan kinerja yang lebih besar, karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik (Khairunnisa, 2023), dan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Tetapi, pada realitasnya tingkat keterlibatan pegawai di Dispora Provinsi Jambi masih berbeda-beda, dan ini bisa mempengaruhi seberapa efektif tugas-tugas dilaksanakan dan seberapa baik target organisasi tercapai (Rivai, 2013).

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi adalah instansi daerah yang bertugas mendukung Gubernur dalam menjalankan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan dan olahraga yang menjadi tanggung jawab daerah. Selain itu, Dispora Provinsi Jambi juga melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah provinsi sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Dispora Provinsi Jambi aktif menyelenggarakan berbagai kegiatan untuk mendukung pengembangan pemuda dan olahraga di daerah. Berdasarkan survei awal lingkungan kerja dan kinerja pegawai, terlihat bahwa 54,7% dari 7 (tujuh) pegawai Dispora Provinsi Jambi menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di instansi ini diduga masih belum cukup baik atau belum maksimal. Jika lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik tidak memadai hal ini dapat berdampak pada keterlibatan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja mereka karena lingkungan yang tidak mendukung pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pegawai di instansi ini juga masih tergolong rendah atau belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja pegawai Dispora Provinsi Jambi diduga dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah lingkungan kerja (Purnama Sari, 2021). Terlihat juga bahwa tingkat absensi pegawai Dispora Provinsi Jambi tahun 2024 menunjukkan variasi tingkat ketidakhadiran setiap bulan. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember, mencapai 9,64%, yang menjadi indikasi rendahnya keterlibatan pegawai pada waktu tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja pegawai adalah tercapainya tugas secara signifikan setelah dilaksanakannya usaha pegawai dalam pekerjaannya (Shammout, 2021). Menurut Simamora (2015), untuk mencapai fungsi organisasi yang efektif dan sesuai dengan sasaran, organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik, yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal. Peningkatan kinerja individu akan berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana dalam mengumpulkan data serta informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai Dispora Provinsi Jambi. Populasi ini terdiri dari pegawai tetap dan kontrak yang bertugas di berbagai bagian dan bidang di instansi tersebut, dengan jumlah sebanyak 122 pegawai. metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling. Alat analisis penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta regresi linear berganda untuk melihat hasil uji simultan (f), uji parsial (t) dan Koefisien Determinasi (R^2) yang diolah menggunakan SPSS 22

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

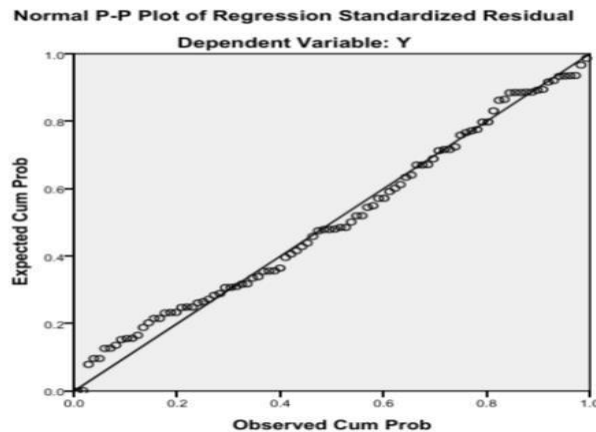
Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dapat dilihat dengan kriteria jika r hitung lebih besar dari pada angka r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari angka r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berdasarkan uji validitas dapat dilihat bahwa 3 variabel, dan 30 (tiga puluh) indikator pada kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dan sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka semua item pertanyaan dari variabel yang diteliti tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,944 untuk seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari 30 item, yang berarti *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik (Normal P-P Plot) dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (Normal PP Plot), adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Normalitas (*Normal P-P Plot*).

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
s	Unstandardized Residual	
N		94
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.55352783
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.047
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction.		
d. This is lower bound of the true significance		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi. Dengan demikian, baik berdasarkan grafik P-P Plot maupun uji KolmogorovSmirnov, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel *Coefficients*. Kriteria pengujian adalah apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 X1	.919 .919	1.088
X2		1.088
Dependent Variabel	: Y	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai yang diperoleh sebesar 1,088 lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance menghasilkan nilai 0,919 lebih besar dari 0.10. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-2.409E-15	2.599		.000	1.000
X1	.000	.145	.000	.000	1.000
X2	.000	.016	.000	.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,000 dan variabel keterlibatan pegawai (X2) sebesar 1,000. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel independen adalah lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan pegawai (X2). Adapun hasil dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.208	2.943		2.789	.006
X1	.803	.166	.448	4.831	.000
X2	.349	.091	.357	3.850	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 4 diatas maka persamaan regresi berganda dapat diketahui sebagai berikut: $Y = 8.208 + 0,803X_1 + 0,349X_2$. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 8,208 memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja, keterlibatan pegawai konstantanya diasumsikan tidak ada atau bernilai 0 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 8,208.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,803 memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,803.
3. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan pegawai bernilai positif sebesar 0,349 memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan variabel keterlibatan pegawai sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,349.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil Uji t yang diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t (Parsial).

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.208	2.943		2.789	.006
	X1	.803	.166	.448	4.831	.000
	X2	.349	.091	.357	3.850	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 5 Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari X1 adalah sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai (sig) $0,000 < 0,05$ artinya H_1 diterima.

2. Keterlibatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari X_2 adalah sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai (sig) $0,000 < 0,05$ artinya H_2 diterima.

Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil Uji f yang diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji f (Simultan).

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	5165.636	2	2582.818	.000 ^b
	Residual	4570.716	91	50.228	
	Total	9736.351	93		

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 51,422 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar variabel lingkungan kerja (X_1) dan keterlibatan pegawai (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531		.520	7.08715

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 maka memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 52,0% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 48,0% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Gambaran variabel penelitian pada Dispora Provinsi Jambi menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori sedang, Lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Keterlibatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar meningkatkan standar kualitas hasil kerja dengan memberikan pelatihan teknis terkait ketelitian dan kerapian, membuat pedoman kerja yang jelas, melakukan evaluasi berkala terhadap hasil kerja pegawai, adanya ruang kerja yang memadai serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat lebih ditumbuhkan, sehingga kinerja pegawai dapat berkembang secara menyeluruh. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan penelitian ini sebagai masukan dalam melaksanakan penelitian mereka dan mencapai hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abriansyah, & Suwitho. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, daya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(3), 1–19.
- Asti, P., Widyaningsih, D., & Priyadi, A. (2022). Employee emotions on employee performance: The role of human character. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.787>
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Vol. 25). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., & Fardani, R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif* (1st ed.). Pustaka Ilmu. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee performance is reviewed from leadership style, motivation, job satisfaction and work environment (Study on technical implementation unit employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City

- Public Works Office). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1819–1931. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i3.2726>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh perceived organizational support (POS) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 4(1), 1–9.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, E. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78–101.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 2). YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., Mayasari, N., Zacharias, A. R., Kusnadi, I. H., Nawangwulan, I. M., & Anantadjaya, S. P. D. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6456–6465. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i3.4152>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian* (1st ed.). Salemba Empat.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–81. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>