

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK ENGAGEMENT*, DAN KEPEMIMPINAN MELAYANI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN DI KECAMATAN CIPONDOH

Assifa Khayriza Nazaren^{1*}, Yuni Kasmawati²

¹ asfkhyrz@gmail.com, Universitas Budi Luhur, Indonesia

² yunikasmawati@budiluhur.ac.id, Universitas Budi Luhur, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan : 19/02/2026

Revisi : 25/03/2026

Penerimaan : 27/03/2026

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai,
Lingkungan Kerja,
Keterikatan Kerja,
Kepemimpinan Melayani

Keywords:

Employee Performance,
Work Environment, Work
Engagement, Servant
Leadership.

DOI:

10.52859/jbm.v14i2.931

using multiple linear regression methods with the help of SPSS version 26. The research findings indicate that the work environment and servant leadership variable have a positive but not statistically significant effect on employee performance. Meanwhile, the work engagement variable has a positive and significant effect on employee performance, making it a more dominant factor in improving employee performance. These findings also provide an important illustration for human resources.

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ialah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipondoh dipengaruhi lingkungan kerja, *work engagement*, dan kepemimpinan melayani. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 52 pegawai. Strategi pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ialah *non-probability* dengan metode sampel jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Proses analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadikannya faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini juga memberikan ilustrasi penting bagi sumber daya manusia.

ABSTRACT

The purpose of conducting this research is to determine how the performance of employee at the Sub-district Office in Cipondoh District is influenced by the work environment, work engagement, and servant leadership. The population used in this study consisted of 52 employees. The sample selection strategy used in this study was non-probability with a saturated sampling method, where all members of the population were used as research sample. The data analysis process was carried out

Pendahuluan

Di era globalisasi yang terus berkembang pesat, perusahaan maupun organisasi dihadapkan dengan kompetisi yang makin tajam dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) (Sewang *et al.*, 2024). SDM sebagai aset bagi sebuah organisasi sehingga perlu dikelola agar dapat menghasilkan sumbangsih yang efektif dalam mendukung tercapainya visi organisasi.

SDM memegang peran penting dalam organisasi karena tidak hanya melaksanakan pekerjaannya, SDM juga bertanggung jawab menyediakan layanan yang berkualitas kepada khalayak (Magdalena *et al.*, 2025). Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai berperan dalam menentukan kesuksesan organisasi untuk meraihnya. Namun, tercapainya tujuan tak terlepas dari kontribusi yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi serta keterampilan untuk menuntaskan tanggung jawab ataupun pekerjaan menentukan kinerja; seseorang wajib mempunyai tingkat kemauan spesifik (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja adalah output fungsi dari kewajiban ataupun aktivitas individu pada sebuah organisasi yang terpengaruh oleh sejumlah faktor guna meraihnya visi organisasi selama periode spesifik (Sanaba *et al.*, 2022). Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi untuk meraihnya visi yang sudah ditentukan

*Penulis Korespondensi: Assifa Khayriza Nazaren / asfkhyrz@gmail.com

dipengaruhi oleh kapabilitas pegawainya (Wibowo & Tjahjono, 2023). Oleh karena itu, perusahaan/organisasi perlu memastikan setiap pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2022-2024

Nama Kelurahan	Tahun	Jumlah Pegawai	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang
Kelurahan Petir	2022	52	-	✓	-	-
	2023	52	-	✓	-	-
	2024	52	-	✓	-	-
Kelurahan Gondrong	2022	52	-	✓	-	-
	2023	52	-	✓	-	-
	2024	52	-	✓	-	-
Kelurahan Ketapang	2022	52	-	✓	-	-
	2023	52	-	✓	-	-
	2024	52	-	✓	-	-
Kelurahan Kenanga	2022	52	-	✓	-	-
	2023	52	-	✓	-	-
	2024	52	-	✓	-	-
Kelurahan Cipondoh	2022	52	-	✓	-	-
	2023	52	-	✓	-	-
	2024	52	-	✓	-	-

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut bisa diidentifikasi bahwasanya penilaian kinerja pegawai selama 3 (tiga) periode terakhir (2022-2024), diketahui bahwa hasil tersebut berkategori baik. Penilaian tersebut memperlihatkan bahwasanya para pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja agar dapat mencapai kategori baik sekali, sehingga kinerja itu perlu dioptimalkan. Untuk melakukan itu, sangat penting untuk mempertimbangkan elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja. Aspek yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya kerja, gaji, kapasitas kerja, kedisiplinan, kesigapan, dedikasi serta kepemimpinan (Makawimbang *et al.*, 2023).

Adapun faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja salah satunya yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan rutinitas setiap harinya, baik berupa fisik ataupun nonfisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sedayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, suhu ruang, dan kebersihan tempat kerja. Sedangkan aspek nonfisik seperti hubungan antar pegawai, komunikasi dengan atasan, dan suasana kerja yang terbentuk. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman, alhasil pegawai bisa menjalankan pekerjaan dengan optimal. Ketika pegawai merasa nyaman, maka semangat kerja meningkat. Jika semangat kerja meningkat, maka kinerjanya meningkat. Artinya keterkaitan antara budaya kerja dan kinerja berpengaruh positif, oleh karenanya semakin baik lingkungan kerja, alhasil semakin membaik kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja adalah satu dari aspek yang dinilai memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan bahwasanya lingkungan pekerjaan memberi pengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja, yang dilaksanakan Munardi *et al.* (2021), Marpaung & Darmawan (2022) dan Trisna & Guridno (2021). Namun, temuan riset yang berbeda dilaksanakan Aniversari (2022) dan Estiana *et al.* (2023) mengungkapkan bahwasanya lingkungan pekerjaan memberi pengaruh positif tidak signifikansi kepada kinerja pegawai. Perbedaan temuan riset tersebut memperlihatkan adanya keberagaman kondisi lingkungan kerja, karakteristik responden, serta

organisasi yang dikaji sehingga pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kinerja pegawainya tidak selalu menunjukkan tingkat signifikansi yang sama. Oleh karena itu, adanya inkonsisten temuan dari riset sebelumnya mendorong penulis untuk melaksanakan riset tambahan pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Aspek lainnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja ialah *work engagement*. *Work Engagement* adalah suatu perilaku positif dari sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, rasa antusias dalam bekerja, serta dorongan internal yang membuat merasa terikat dan sulit terlepas dari tanggung jawab pekerjaannya (Maudul & Nilasari, 2022). *Work Engagement* muncul karena adanya rasa memiliki, komitmen, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal. Artinya keterkaitan antara *work engagement* serta kinerja berpengaruh positif, dengan ini semakin bagus *work engagement* maka kinerjanya semakin baik. Menurut riset yang dilaksanakan Prastika *et al.* (2024) serta Zahroh & Khasanah (2024) menjelaskan bahwasanya *work engagement* memberi pengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja pegawai. Tetapi, riset yang dilakukan Natakusumah *et al.* (2022) serta menyatakan bahwasanya *work engagement* tidaklah memberi pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai.

Di luar lingkungan kerja serta *work engagement*, elemen yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja ialah kepemimpinan *altruistic*. Kepemimpinan *altruistic* merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan di mana pimpinan mendahulukan pelayanan pada seluruh pegawai serta anggota timnya (Nugraha *et al.*, 2023). Oleh karena itu, pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Artinya keterkaitan antara kepemimpinan melayani dan kinerja berpengaruh positif, dengan ini makin baik model kepemimpinan melayani yang digunakan oleh sosok pemimpin, alhasil makin optimal kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *work engagement*, lingkungan kerja, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di Kecamatan Cipondoh. Fokus penelitian ini mencakup pegawai pada beberapa kelurahan di wilayah tersebut. Analisis penelitian diarahkan pada tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik, serta peran kepemimpinan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sebagai aparatur pelayanan publik.

Penelitian ini menjadi penting karena kinerja pegawai kelurahan berperan langsung dalam kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan efektivitas pelayanan, kelancaran administrasi, serta kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi bahwa *work engagement*, lingkungan kerja, dan kepemimpinan melayani memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan peningkatan kinerja.

Meskipun telah banyak penelitian terkait kinerja pegawai, hasil yang diperoleh masih menunjukkan ketidakkonsistenan, terutama pada variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan melayani. Selain itu, penelitian pada sektor publik, khususnya di tingkat kelurahan. Untuk menutup kesenjangan ini, penelitian ini meneliti pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cipondoh.

Telaah Literatur

Kinerja

Menurut Widodo dan Yandi (2022), kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi antara motivasi individu dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang

optimal, seorang individu harus memiliki kemauan dan kapasitas yang cukup. Selain itu, kinerja didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Budiantara *et al.*, 2022). Menurut sudut pandang lain, Sanaba *et al.* (2022) kinerja adalah hasil dari seseorang menjalankan fungsinya dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Adinda *et al.* (2023) mendefinisikan kinerja sebagai wujud konkrit dari hasil atau tugas yang telah diselesaikan. Dapat dikatakan bahwa pencapaian kerja seorang individu tercermin dalam kinerjanya, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedayu dan Rushadiyati (2021), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai area atau keadaan di mana pegawai melaksanakan aktivitas rutinnnya sehari-hari, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup setiap aspek dari lingkungan karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas dan kinerjanya saat melaksanakan tugas yang diberikan (Syiva *et al.*, 2023). Dari sudut pandang lain, tempat kerja yang mendukung dapat mendorong pencapaian tujuan perusahaan sebaik mungkin, sedangkan tempat kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan moral pekerja, yang mungkin mempengaruhi penurunan kinerja (Dewi, 2024). Oleh karena itu, elemen eksternal utama yang memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Work Engagement

Menurut Maudul dan Nilasari (2022), *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang muncul dalam sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan energi yang tinggi, antusiasme, dan keterikatan yang kuat pada tanggung jawab pekerjaan mereka, sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari peran mereka. Selain itu, *work engagement* menunjukkan bahwa pekerja berdedikasi untuk mengekspresikan diri dan keterampilan mereka sebaik mungkin saat menyelesaikan pekerjaan (Rudini *et al.*, 2024). Sementara itu, keterlibatan fisik dan mental secara penuh di tempat kerja merupakan tanda loyalitas terhadap perusahaan (Damayanti & Mursid, 2021).

Kepemimpinan Melayani

Kepemimpinan melayani menempatkan prioritas tinggi pada membantu tim dan karyawan (Nugraha *et al.*, 2023). Menurut Purwanto *et al.* (2023), pemimpin yang lebih mengayomi, di mana sosok pimpinan lebih memposisikan urgensi dari pengikutnya memprioritaskan kebutuhan bawahan mereka dan menganggap mereka sebagai rekan kerja.

Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Oktavia & Fernos, 2023). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan produktif (Marisyah, 2023).

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai

Work Engagement adalah kondisi psikologis ketika individu menunjukkan keterlibatan aktif dan sikap positif terhadap pekerjaannya (Zahroh & Khasanah, 2024). Pegawai dengan tingkat *work engagement*

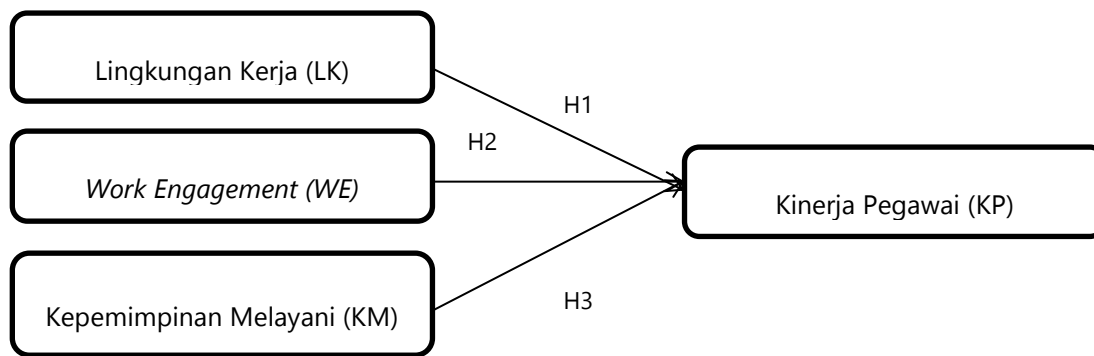
tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal, sehingga mampu meningkatkan kinerja (Jayanti, 2022).

H₂: *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Melayani ialah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan kepada bawahan dengan mengutamakan kebutuhan mereka serta memperlakukan mereka sebagai rekan kerja (Irfan et al., 2021). Kepedulian pemimpin dalam memahami kebutuhan pegawai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Alia et al., 2023).

H₃: Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 1. Kerangka Teoritis
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji hubungan antara variabel lingkungan kerja, *work engagement*, kepemimpinan melayani, dan kinerja pegawai secara statistik. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang terukur mengenai keterkaitan antarvariabel dalam penelitian. Populasi pada riset berikut ialah pegawai pada 5 (lima) Kelurahan di Kecamatan Cipondoh, yaitu Kelurahan Petir, Kelurahan Gondrong, Kelurahan Ketapang, Kelurahan Kenanga, Kelurahan Cipondoh. Penelitian ini menggunakan sampel ini memakai *non-probability sampling* menggunakan metode sampel jenuh. Penggunaan seluruh populasi sebagai responden diharapkan mampu mencerminkan kondisi nyata di lapangan secara lebih akurat. Meskipun jumlah responden tidak terlalu besar, metode ini dinilai tetap representatif dalam menggambarkan kondisi empiris organisasi yang diteliti serta mendukung hasil analisis yang relevan. Penelitian ini menggunakan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis koefisien determinasi dan uji t, yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner yang mengacu pada beberapa indikator dari penelitian terdahulu. Variabel kinerja pegawai diukur melalui 5 butir pernyataan yang mencakup indikator tanggung jawab peran (TJP), ketepatan waktu (KW), kualitas pekerjaan (KP), kuantitas hasil (KH), presensi/kehadiran (PK) yang dikemukakan oleh (Santi & Isyanto, 2023). Selanjutnya, variabel lingkungan kerja diukur melalui 8 butir pernyataan yang mencakup indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik seperti pencahayaan (PN), sirkulasi ruang kerja (SRK), tata letak ruang (TLR),

dekorasi (D), kebisingan (K), fasilitas (FS), hubungan dengan pemimpin (HDP), hubungan sesama rekan kerja (HSRK) diadaptasi dari Sedarmayanti (2017) dalam (Munardi *et al.*, 2021). Variabel *work engagement* diukur melalui 3 butir pernyataan yang mencakup indikator semangat (S), dedikasi (DI), penghayatan (P) mengacu pada Schaufeli *et al.* (2006) dalam (Rahayu & Partina, 2023). Variabel kepemimpinan melayani diukur melalui 5 butir pernyataan yang mencakup indikator kasih sayang (KS), pemberdayaan (PN), visi (V), kerendahan hati (KHI), kepercayaan (KN) yang dikemukakan oleh Dennis (2005) dalam (Panggabean, 2023). Seluruh item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima poin.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pendapat dari Ghozali (2021) Pengujian validitas diterapkan untuk menentukan validitas sebuah kuesioner. Apabila pernyataan pada kuesioner bisa menunjukkan apa pun yang hendak diukur, alhasil kuesioner itu dianggap sah. Hasil *cronbach's alpha* pada setiap butir menunjukkan valid jika melebihi 0,30, item tersebut dianggap sah.

2. Uji Reliabilitas

Pendapat dari Ghozali (2021) Pengujian reliabilitas merupakan metode untuk menguji konsistensi alat ukur. Jika kuesioner menghasilkan skor *Cronbach's alpha* melebihi 0,70 alhasil dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan Ghozali (2021) Uji Normalitas menyatakan bahwa uji normalitas menggunakan alat *Kolmogorov-Smirnov* untuk menganalisis statistik guna memastikan apakah residual terdistribusikan normal atau tidak. Data disebut terdistribusikan normal jika hasil signifikan (*2-tailed*) melebihi 0,05 normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Ghozali (2021) Uji Multikolinearitas tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi hubungan antara variabel independen dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada tabel *coefficient*. Model regresi dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas apabila hasil *tolerance* melebihi 0,1 serta VIF tidak melebihi 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Ghozali (2021) menyatakan bahwa memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variansi residual pada model regresi bervariasi tidak merata antara pengamatan. Titik-titik pada grafik *scatterplot* menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Analisis berikut memiliki memeriksa arah pengaruh apakah positif atau negatif. Analisis berikut memiliki tujuan untuk menetapkan seberapa jauh faktor-faktor independen memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2023).

1. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021) mengungkapkan bahwasanya koefisien determinasi diterapkan untuk menganalisis seberapa jauh variabel dependen bisa dijelaskan oleh model. Koefisien determinasi mempunyai angka antara nol dan satu R^2 .

2. Uji T

Pengaruh parsial tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan memakai pengujian T. Karakteristik penentuan keputusan pengujian t ialah:

Di bawah ini ialah karakteristik penentuan Keputusan dalam pengujian t-test:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ alhasil H_1 diterima H_0 ditolak.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ alhasil H_1 ditolak H_0 diterima.
- c. Apabila $sig\ output > (0,05)$ alhasil H_1 ditolak H_0 diterima.
- d. Apabila $sig\ output < (0,05)$ alhasil H_1 diterima H_0 ditolak (Ghozali, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
Lingkungan Kerja	PN - 1	0,420	valid
	SRK - 1	0,483	valid
	TLR - 1	0,554	valid
	D - 1	0,419	valid
	K - 1	0,604	valid
	FS - 1	0,618	valid
	HDP - 1	0,455	valid
	HSRK - 1	0,337	valid
<i>Work Engagement</i>	S - 1	0,624	valid
	S - 2	0,642	valid
	DI - 1	0,397	valid
	DI - 2	0,463	valid
	P - 1	0,480	valid
	P - 2	0,496	valid
Kepemimpinan Melayani	KS - 1	0,475	valid
	KS - 2	0,566	valid
	PN - 1	0,399	valid
	PN - 2	0,453	valid
	V - 1	0,576	valid
	V - 2	0,476	valid
	KHI - 1	0,522	valid
	KHI - 2	0,605	valid
	KN - 1	0,573	valid
KN - 2	0,366	Valid	
Kinerja Pegawai	TJP - 1	0,455	valid
	TJP - 2	0,524	valid
	KW - 1	0,395	valid
	KW - 2	0,501	valid
	KP - 1	0,466	valid
	KP - 2	0,344	Valid
	KH - 1	0,411	valid
	KH - 2	0,547	valid
PK - 1	0,555	valid	
PK - 2	0,415	Valid	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel 2, hasil uji validitas seluruh item pada variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, *work engagement*, dan kepemimpinan melayani memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas

0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara konsisten. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai (α)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,784	0,70	Reliabel
Work Engagement	0,784	0,70	Reliabel
Kepemimpinan Melayani	0,757	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,819	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel 3, hasil uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel dinyatakan valid. Dengan demikian, data yang diperoleh dinilai stabil dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66811369
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.051
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel 4, uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.591	1.692
	Work Engagement	.740	1.352
	Kepemimpinan Melayani	.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2026)

Berlandaskan pada output pengujian multikolinearitas setiap variabel bebas memperlihatkan bahwasanya hasil VIF tidak melebihi 10 serta *tolerance* melebihi 0,1 berdasarkan temuan uji multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak ditemukan indikasi multikolinearitas, karenanya data bisa diterapkan untuk riset selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.202	3.080		-.066	.948
	Lingkungan Kerja	-.070	.077	-.167	-.905	.370
	<i>Work Engagement</i>	.048	.090	.088	.530	.598
	Kepemimpinan Melayani	.077	.074	.172	1.042	.303

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah (2026)

Berlandaskan pada hasil tabel 6, seluruh variabel independen memiliki nilai di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.930	5.139		3.294	.002
	Lingkungan Kerja	.091	.129	.098	.706	.484
	<i>Work Engagement</i>	.673	.151	.552	4.461	.000
	Kepemimpinan Melayani	.162	.124	.161	1.306	.198

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel 7 analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,930 + 0,091 X_1 + 0,673 X_2 + 0,162 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = *Work Engagement*

X₃ = Kepemimpinan Melayani

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,930 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, *work engagement*, dan kepemimpinan melayani bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 16,930.
2. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,091 menunjukkan pengaruh positif, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien *work engagement* sebesar 0,673 menunjukkan pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja pegawai.

- Koefisien kepemimpinan melayani sebesar 0,162 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, peningkatan pada variabel independen akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457	.423	2.75023

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani, Work Engagement, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 8 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,423 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, *work engagement*, dan kepemimpinan melayani mampu menjelaskan 42,3% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	Koefisien (B)	T	Sig
Lingkungan Kerja	.091	.098	.706
<i>Work Engagement</i>	.673	.552	4.461
Kepemimpinan Melayani	.162	.161	1.306

Sumber: Data diolah (2026)

Berlandaskan pada tabel 9 tersebut, bisa dijelaskan, yaitu:

- Signifikansi lingkungan kerja (0,484) > (0,05) maka variabel lingkungan kerja dipengaruhi dengan positif namun tidak signifikan kepada variabel kinerja pegawai.
- Signifikansi *work engagement* (0,000) < (0,05) maka variabel *work engagement* dipengaruhi dengan signifikan dan positif kepada variabel kinerja pegawai.
- Signifikansi kepemimpinan melayani (0,198) > (0,05) maka variabel kepemimpinan melayani dipengaruhi dengan positif namun tidak signifikan kepada variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pada *output* proses uji data yang sudah dikerjakan maka bisa didapati bahwasanya lingkungan pekerjaan memberi pengaruh positif tidak signifikan kepada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipondoh. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja belum dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan pegawai merasa pencahayaan, sirkulasi udara, penataan ruangan, warna dinding, dan ketersediaan peralatan kerja, masih perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,098 atau 9,8%.

Penelitian ini sesuai dengan Aniversari (2022), Estiana *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pembahasan, penulis harus menginterpretasikan hasil penelitian yang telah dipaparkan di bagian hasil. Penulis harus mampu memberikan argumen terkait hasil yang diperoleh sesuai dengan metode yang digunakan dan

menunjukkan kebaruan temuan (jika ada). Selain itu, penulis perlu membandingkan dan menghubungkan dengan penelitian sebelumnya serta menunjukkan kemampuan analitis terhadap hasil yang diperoleh.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pada *output* pengujian data yang sudah dilaksanakan maka bisa diidentifikasi bahwasanya *work engagement* memberi pengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipondoh, dapat dikatakan bahwa *work engagement* mampu menjadi pendorong kinerja pegawai. Positif artinya hubungan *work engagement* dan kinerja pegawai searah. Jika *work engagement* semakin tinggi alhasil kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika *work engagement* semakin menurun alhasil kinerja pegawai mengalami penurunan. *Work engagement* mampu mendorong kinerja pegawai karena pegawai memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan serta pekerjaan yang dilakukan memiliki makna tersendiri. *Work engagement* berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,552 atau 52,2%. Penelitian ini sesuai dengan Prastika *et al.* (2024), Zahroh dan Khasanah (2024), Rahayu *et al.* (2024), Wahyuni *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwasanya *work engagement* memberi pengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pada *output* pengujian data yang sudah dilaksanakan maka dapat diketahui bahwasanya kepemimpinan melayani memberi pengaruh positif tidak signifikansi kepada kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipondoh. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya kepemimpinan melayani belum dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan pegawai merasa pemimpin belum peduli terhadap pegawainya dalam memberi bantuan ketika mengalami kesulitan serta perhatian kepada pegawai yang membutuhkan. Kepemimpinan melayani berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,161 atau 16,1%. Penelitian berikut sesuai dengan Sari *et al.* (2024), Simatupang dan Safitri (2023) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan melayani memberi pengaruh positif tidak signifikansi kepada kinerja pegawai.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, *work engagement*, dan kepemimpinan melayani memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipondoh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja dan kepemimpinan melayani belum terlihat sebagai faktor yang kuat dalam analisis ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dari dalam diri pegawai, seperti semangat dan keterlibatan kerja, lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan faktor organisasi. Namun demikian, analisis ini memiliki keterbatasan karena Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, *Work Engagement*, dan Kepemimpinan Melayani. Sehingga terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja masih perlu dilakukan, khususnya pada aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, pemilihan warna, serta ketersediaan fasilitas kerja guna menciptakan kenyamanan dan hubungan kerja yang lebih harmonis antar pegawai. Selain itu, organisasi perlu menjaga dan memperkuat *work engagement* dengan menumbuhkan rasa bangga pegawai terhadap pekerjaannya serta keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai penting. Di sisi lain, manajemen diharapkan dapat meningkatkan kepedulian terhadap pegawai dengan memberikan dukungan saat menghadapi kesulitan

serta lebih peka terhadap kebutuhan individu, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Keterbatasan penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, *work engagement*, dan kepemimpinan melayani, sehingga belum mencakup berbagai faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, keterbatasan waktu penelitian juga menjadi kendala, karena durasi yang relatif singkat dapat mempengaruhi kelengkapan dan kedalaman data yang diperoleh. Oleh karena itu, hasil penelitian ini masih memiliki ruang untuk dikembangkan lebih lanjut pada penelitian berikutnya.

Saran

Berdasarkan berbagai keterbatasan yang telah dijelaskan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait serta peneliti selanjutnya. Berikut saran tersebut antara lain:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
2. Memperluas objek penelitian dengan meningkatkan jumlah sampel agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Referensi

- Al Farisi, S., Halin, H., & Ulum, B. (2023). Pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1386–1399. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1725>
- Anita Gesti Timur Sari, Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal of Management Pengaruh*, 7(2), 1526–1541. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.7620>
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work –Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Damayanti, H., & Mursid, A. (2021). Pengaruh Occupational Stress Dan Psychological Contract Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Well-Being Di Saat Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan KCP Bank Jateng Pasar Johar). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 12–26. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.131>
- Dani, A. R., & Mujannah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Dewi, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.48>
- Dimas Ardi Nugraha, Ananta Fani Aprilia, Robiatul Awalayah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership): Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 109–117. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.159>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariani, I. G. A. I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6), 139–149. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i6.4175>
- Magdalena, D., Fransisca, N. J., & Sari, I. N. (2025). *Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan*.4(4),5508–5515. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/peshum.v4i4.9250>
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L., & Uhing, Y. (2023). Perilaku organisasi / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge; penerjemah: Ratna Saraswati. *EMBA*, 11(3), 1337–1346. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51060>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Rdestiana,+3960+(21-32) (2). *Journal of Applied Managerial Accounting*. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Maudul, A., & Medina Nilasari, B. (2022). Pengaruh Supervisor Support Terhadap Turnover Intention yang di Mediasi Work Engagement Pada Pegawai Media Lokal di Indonesia Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulagi*, 9(3), 999–1016. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.396>
- Mirnanda Wahyu Prastika, Sumartik, & Dewi Andriani. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Motivation Work Behaviour, dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Sarung Tangan Rajut UD Tiga Putri. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(8), 5342–5360. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.2350>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ARASTIRMA*, 1(2), 336–346. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nandita, P., Harahap, I., & Atika, A. (2024). Pengaruh Servant Leadership Dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sabda Mandiri Wisata. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 117–129. [https://doi.org/10.36987/ecobi.v11i1.5354](https://doi.org/10.36987/ecobi.v11i1.5354Natakusumah, M. Omarreyhan, Hidayatullah, Syarif, Hidayatullah, Windhyastiti, Irany, Sudibyo, P. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 133–143. https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438)
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Purwanto, P., Sutopo, S., & Qomari, N. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sentra Bumi Nirwana di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 29–33. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.354>
- Rahayu, M., Hidayati, L. A., & Muhdiyanto. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Flexible Working Arrangement, Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan Freelance Wedding dan Event Organizer. *Jurnal Syntax Dmiration*, 5(2), 404–413. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i2.1026>
- Rudini, A., Prasetyo, D., & Febriani, U. I. (2024). 3 1,2,3. *Media Bina Ilmiah*, 19(4), 4339–4350.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sewang, Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2>

- Sidiq Sedayu, M., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Simatupang, Y. C., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 583–592. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.19611>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suprihatin, P., & Tuti Wediawati. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Telkom Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 31–35. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v3i3.1708>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(03), 43–60. <https://doi.org/10.38156/worldview.v1i2>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Oikonomia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 129–142. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>
- Zahroh, R. A., & Khasanah, U. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Work Engagement, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mustikarasa Cafe & Resto Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 9(01), 41–46. <https://doi.org/10.59179/jek.v9i01.130>