

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN PEKOJAN JAKARTA BARAT

Diva Alfajriyati Sabil¹, Agustina Mogi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ divaalfajriyati@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01557@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment on employee performance in Pekojan Village, West Jakarta. With office locations located in densely populated residential areas and often facing noise interference from outside, this research focuses on how working environmental conditions, both physical and non-physical, affect employee productivity. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out through in-depth interviews with 10 Pekojan Village employees as informants. Apart from that, field observations were also carried out to find out directly the conditions of the work environment. The research results show that noise from the surrounding environment is one of the biggest challenges that affects employee concentration and work effectiveness. Lack of supporting facilities such as a comfortable work space is also an obstacle. However, harmonious working relationships and high motivation from employees help reduce this negative impact. This research recommends improving work facilities, installing sound dampeners as a solution to increase employee productivity. A conducive work environment, both physical and non-physical, is very influential in improving employee performance. With continuous improvement, it is hoped that public services in Pekojan Village can be more optimal.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pekojan Jakarta Barat. Dengan lokasi kantor yang berada di kawasan pemukiman padat penduduk dan sering menghadapi gangguan kebisingan eksternal, penelitian ini berfokus pada bagaimana kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memengaruhi produktivitas pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 10 pegawai Kelurahan Pekojan sebagai informan. Selain itu, observasi lapangan dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebisingan dari lingkungan sekitar menjadi salah satu tantangan terbesar yang memengaruhi konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai. Kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang nyaman juga menjadi kendala. Namun, hubungan kerja yang harmonis dan motivasi yang tinggi dari pegawai membantu mengurangi dampak negatif tersebut. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan fasilitas kerja, pemasangan peredam suara sebagai solusi untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan perbaikan yang berkelanjutan, diharapkan pelayanan publik di Kelurahan Pekojan dapat lebih optimal.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan karena mereka adalah penggerak utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Mereka yang menjalankan strategi, proses, dan operasi perusahaan. Tanpa Sumber daya manusia yang kompeten, berkomitmen, dan termotivasi, perusahaan sulit mencapai tujuan atau bersaing secara efektif. Tujuan suatu organisasi akan dapat dicapai dengan baik apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan dan diputuskan. Peran manusia dalam organisasi sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya. Manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisais. Keberadaan manusia dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja tidak lepas dari elemen lain yang ada dalam sistem kerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi dari upaya yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai aspek, mulai dari produktivitas, kualitas hasil kerja, hingga kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan.

Kinerja pegawai merupakan ukuran seberapa baik seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang profesional memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil, dimotivasi dengan baik, serta dilengkapi dengan keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman, dan dihargai kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan produktif. Karyawan merasa terlindungi baik dari segi fisik maupun emosional. Lingkungan kerja yang kondusif memprioritaskan keselamatan kerja dan

menjaga karyawan dari ancaman, seperti kecelakaan atau pelecehan.

Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan termotivasi karena merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam mencapai target mereka. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan cenderung lebih harmonis. Kerja sama dan komunikasi yang baik terbentuk, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Lingkungan kerja yang kondusif menyediakan peluang untuk belajar dan berkembang. Karyawan didorong untuk meningkatkan keterampilan mereka, baik melalui pelatihan maupun pembelajaran di tempat kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut adalah suatu sikap disiplin dari pribadi sumber daya manusia tersebut. Peran pegawai dalam organisasi atau perusahaan harus mematuhi peraturan yang ada karena kepatuhan terhadap aturan merupakan elemen kunci dalam menjaga keharmonisan, produktivitas, dan keberlangsungan operasi perusahaan.

Menurut Afandi (2018:65) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di yang diembenkan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan agar seseorang pegawai bisa melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dari penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor fisik seperti air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan fasilitas lain berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan

optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat, terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
 Lingkungan Kerja di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat (X)

Indikator	Standar	Banyaknya	Kondisi
Penerangan	Lampu	45 pcs	Tidak Semua Berfungsi
Tata Letak Ruangan	Meja dan Kursi	40 dan 87 pcs	Baik
Kebersihan	Tempat Sampah	8 pcs	Baik
Pertukaran Udara	Ac	7 pcs	Semua Berfungsi
Suara Kebisingan	Kendaraan	Tak terhitung	Mengganggu
Keamanan	Security dan CCTV	5 Orang dan 6 pcs	Baik

Sumber: Data Kelurahan Pekojan Jakarta Barat 2024

Hasil wawancara dan observasi awal pada tabel 1.1 peneliti menemukan mengenai lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat yaitu, dimana lingkungan kerja hampir sudah memenuhi keinginan para pegawai yang bekerja dan sudah sesuai standar seperti penerangan dari lampu (45) buah namun tidak semua berfungsi dengan baik karena ada beberapa ruangan cukup redup, tata letak ruangan yang terdiri dari meja (40) dan kursi (87), kebersihan yang terdiri dari tempat sampah (8), pertukaran udara yaitu AC (7) yang dimana tiap-tiap ruangan ada sehingga dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja namun ada beberapa ruangan yang dimana AC kurang berfungsi dengan baik, namun ada suara atau kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang berlalu Lalang, suara kereta api dan suara bising warga sekitar di dekat Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat karena kantor Kelurahan berada di dekat jalan kereta dan perumahan warga menimbulkan suara bising yang mengganggu kinerja pegawai, lalu keamanan yang terdiri dari (5) orang security dan (6) pcs CCTV.

Seperti yang dikatakan oleh pak Supriyadinigrat selaku bendahara kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat, mengatakan bahwa “Lingkungan kerja pada kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat sudah cukup memadai baik dari segi sarana dan prasarana sudah cukup, seperti alat-alat kantor, namun kurang berbasis teknologi, seharusnya ada peningkatan dalam penggunaan teknologi. Dan untuk sumber daya manusia nya

juga masih kurang karena pegawai banyak yang sudah di usia tua”.

Tabel 1.2
 Data Kinerja Pegawai Periode Tahun 2021 sampai 2023

Bentuk	Masuk	Belum Selesai	Selesai	Standar
Pembuatan Surat Kematian	60	14	46	1 Hari
Pembuatan Kartu Keluarga	416	212	204	2 Minggu
Surat Keterangan Kelahiran	225	39	186	3 Hari
Surat Izin Tempat Usaha	152	28	124	2 Hari
Surat Keterangan Perpindahan Penduduk	38	12	26	2 Hari
Total	891	305	586	

Sumber Data: Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat 2024

Pada tabel diatas peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat menurun karena banyak surat yang tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini terjadi karena Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat berada didekat pemukiman warga dan jalan kereta menimbulkan suara bising dari kendaraan yang berlalu Lalang, suara warga sekitar dan suara kereta api yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena kurang fokusnya dalam bekerja, selain itu di kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat sarana dan prasarana masih kurang berbasis teknologi apabila Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat lebih meningkatkan teknologinya akan memudahkan dan mempercepat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan penggunaan dari semua sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi demi terwujudnya cita-cita dari organisasi tersebut. Ilmu pengetahuan seputar manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi seperti pemerintahan, sosial, pendidikan, keagamaan, dan lain sebagai Secara etimologi, kata Manajemen diambil dari Bahasa

Prancis kuno, yaitu "Management", yang berarti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2018:1) mengemukakan bahasa "Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Selanjutnya, Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Stoner (dalam Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana 2015) "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Berdasarkan pengertian manajemen yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya, terutama sumber daya manusia, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen melibatkan beberapa proses penting, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan, dan pengawasan. Semua proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana

seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya inilah yang disebut manajemen SDM.

Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktifitas independent (saling terkait satu sama lain). Aktifitas ini tidak berlangsung menurut isolasi; yang jelas setiap aktifitas mempengaruhi SDM lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh manajemen dan kompensasi. Bila aktifitas SDM dilibatkan secara keseluruhan, maka aktifitas tersebut membantu sistem manajemen SDM perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mempengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen SDM juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan dan administrasi.

Manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan

peningkatan kesadaran bahwa staff SDM adalah kunci baik suksesnya suatu perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya, lingkungan kerja dapat mendukung keoptimalan hasil kinerja. Keadaan lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan juga kurangnya fasilitas yang memadai di lingkungan kerja tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat perlu diperhatikan agar timbul semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (2019:197) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Sedangkan menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya. Ini meliputi alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan fisik dan sosial yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor seperti fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

Kinerja pegawai berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak Widodo (2015:131). Simanjuntak jugamengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

Menurut Kasmir (2019:184) "Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, yang mencerminkan perilaku dan hasil kerja pegawai selama periode tertentu

3. METODE PENELITIAN

a. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

1) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan yang terjadi antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk tujuan tertentu. Dalam proses wawancara dimungkinkan terjadinya wawancara interaktif pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian kualitatif wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Sebagian besar data diperoleh melalui wawancara untuk

mendukung pencarian data maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, dimana jenis wawancara ini termasuk dalam kategori wawancara mendalam (*indepth interview*), yang dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Peneliti menggunakan pedoman wawancara bersifat umum yang mencantumkan isu-isu yang harus diliput, namun tidak tertutup kemungkinan peneliti dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang dapat mendukung kelengkapan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara pada tanggal 05 November 2024 kepada 10 pegawai Kelurahan Pekojan Jakarta Barat untuk mengetahui Lingkungan kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai

2) Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2013:226), “menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan”. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai data kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat-sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan electron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas. Dalam pelaksanaannya peneliti mengamati kegiatan yang dilakukan oleh subjek dan mengamati subjek dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti selama wawancara berlangsung. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dari bulan Mei 2024

3) Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang foto atau gambar kehidupan dari objek penelitian. Dengan demikian, peneliti mencari data dari berbagai sumber melalui buku kajian ilmiah, makalah dan dari sumber lainnya

yang mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian

4) Triangulasi

Menurut Meleong (2012:330) “triangulasi adalah Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”.

5) Analisis SWOT

Suatu metode untuk menggambarkan dan membandingkan bagaimana kondisi dan cara untuk mengevaluasi suatu masalah organisasi berdasarkan faktor eksternal dan internal, yaitu Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat

b. Teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Menurut Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2013:246), “mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Menurut Miles and Huberman (1984) dalam (2013:247) ada empat aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan

1) Pengumpulan data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

2) Reduksi data

Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengambstrakan,

transmormasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian. Mereduksi data berarti merangkum hal-hal yang pokok.

3) Penyajian data

Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

4) Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat. Kesimpulan disajikan dalam bentuk deskriptif sesuai dengan obyek penelitiannya, mengenai Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat. Peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

c. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam peneliti ini adalah Teknik Triangulasi. Menurut Meleong (2013:330) "triangulasi adalah Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu". Dengan Teknik triangulasi dengan sumber, peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembandingan untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Selain itu peneliti juga melakukan pengecekan derajat kepercayaan triangulasi

dengan metode, yaitu dengan melakukan pengecekan dengan Teknik pengumpulan data yang berbeda yakni wawancara, dokumentasi sehingga derajat kepercayaan data dapat valid

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari informan utama dan key informan yang telah dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat

Lingkungan kerja pada kantor kelurahan sudah cukup memadai namun masih ada kekurangan untuk fasilitasnya. Untuk kenyamanannya sudah cukup, walaupun dipinggir jalan agak sedikit mengganggu dan suara bising kendaraan yang lalu lalang serta suara kereta karna dekat dengan rel kereta sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. hal ini pun disetujui oleh Bapak Mansur selaku Sekretaris Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat: "*Suasana kerja nya cukup baik. Setiap hari kami menghadapi berbagai kebutuhan warga, jadi lingkungan kerja memang cukup sibuk, namun tetap kondusif. Rekan-rekan di sini saling mendukung, dan kami bekerja sama untuk memastikan pelayanan berjalan lancar dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Saya kira fasilitas masih agak kurang. Karena ada beberapa item barang yang masih perlu di penuhi dan perbaiki. Seperti pendingin udara, ada beberapa ruangan yang tidak berfungsi dengan baik jika lebih di perhatikan pasti akan lebih efisien lagi kinerja pegawai*".

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seperti yang dikatakan oleh Bapak Saiful Fuad Rohadi selaku Kepala Lurah Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat "*Lingkungan kerja di kantor kelurahan Pekojan cukup baik. Fasilitas pendukung kerja secara umum sudah baik. Fasilitas dasar seperti ruang pelayanan, meja, komputer, dan ruang arsip. Mungkin untuk jaringan internet agak sedikit berkendala software dari penunjang kerja tersebut. Jika memerlukan informasi dari luar atau terupdate sedikit terlambat karena*

kemungkinan jalur dekat kereta api jadi agak terhambat.

Menurut hasil wawancara dari informan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat sudah cukup memadai, namun beberapa faktor yang mengganggu yang ditimbulkan oleh suara bising dan pemukiman padat penduduk masalah tersebut bisa diatasi dengan cara dirancang dengan mempertimbangkan isolasi suara. Penggunaan material bangunan yang mampu meredam suara, seperti kaca akustik atau dinding berlapis, akan sangat membantu mengurangi tingkat kebisingan yang masuk ke dalam bangunan atau kantor. Jika di analisis dari indikator lingkungan kerja yang peneliti gunakan yaitu menurut Sedarmayanti (2015:189).

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah Lelah karena Cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Dilihat dari lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat ada beberapa ruang kerja yang dimana penerangan kurang memadai, atau redup, sehingga mengurangi fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Tata letak ruangan pegawai juga harus diperhatikan oleh setiap kantor agar tidak menimbulkan kesalahan pada saat berkerja dan menghindari semua hal-hal yang dapat mengganggu para pegawai. Tata ruang pada Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat sudah memenuhi standar dan sudah sesuai harapan, semuanya sudah tertata rapi dan sudah tersedia dengan baik

Untuk menjaga Kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun pada kantor kelurahan Pekojan ada beberapa ruangan yang berantakan dan kurang diperhatikan kebersihannya

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Pada kantor kelurahan

Pekojan pertukaran udara dengan menyediakan AC namun adabeberapa ruangan yang tidak semua AC berfungsi dengan baik sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman

Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja. Pada kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan, warga dan kereta api karena kantor yang berdekatan dengan jalan, pemukiman warga dan rel kereta sehingga menimbulkan suara bising yang kurang nyaman di denger, dan mengakibatkan fokus berkurang saat bekerja

Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktifitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektifitas kerja pegawai. Di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat terdapat 5 Security yang menjaga keamanan selama 24 jam dan disertai CCTV yang memantau lingkungan kantor sehingga keamanan dapat terjaga dengan baik

Kinerja pegawai di kantor kelurahan dapat bervariasi tergantung pada tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kelurahan antara lain yaitu motivasi, kemampuan, keahlian, lingkungan kerja dan dukungan manajemen. Kinerja pegawai merupakan evaluasi atau penilaian terhadap sejauh mana seorang pegawai berhasil atau efektif dalam menajalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja biasanya diukur berdasarkan pencapaian tujuan, produktifitas, kualitas pekerjaan, keterampilan, serta kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai dalam lingkup pekerjaannya. Seperti yang dikatakan bapak Saiful Fuad Rohadi selaku kepala lurah "*Kinerja pegawai di kantor kelurahan Pekojan sangat baik dan patut diapresiasi. Mereka bekerja dengan dedikasi tinggi dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk*

masyarakat. Meski ada tantangan, terutama saat volume warga meningkat, para staf tetap sigap dan profesional dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kami berusaha terus mendukung mereka agar bisa bekerja dengan lebih nyaman dan efektif.

Pada kantor kelurahan ini kinerja tergantung pada pegawai karena ada pegawai yang disiplin dan ada pegawai yang kurang disiplin, tetapi melakukan kinerja cukup optimal, semua bekerja melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Lalu hubungannya apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti menemukan bagaimana lingkungan kerja dapat diterapkan pada seluruh pegawai kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat. Kondisi tempat bekerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membentuk kinerja yang lebih produktif, kreatif, dan efisien. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Suasana kerja yang positif juga dapat meningkatkan fokus, mengurangi tingkat stres, dan mendorong kolaborasi antar anggota tim, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Pada kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat kinerja pegawai relative karena karakter setiap individu berbeda-beda, namun pegawai sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur.

Lingkungan kerja pada kantor kelurahan Pekojan Jakarta Barat sudah cukup memadai dari sarana dan prasarana, alat-alat untuk kegiatan kantor seperti komputer itu sudah cukup ada beberapa kekurangan, seharusnya ada peningkatan-peningkatan sistem teknologi agar kinerja pegawai di kantor kelurahan lebih efektif dan efisien dan untuk fasilitas seperti AC pun masih ada beberapa yang tidak berfungsi dengan baik. Untuk suasana kerja di kantor kelurahan Pekojan cukup baik, walaupun ada suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan, karena kantor yang berdekatan dengan jalan dan rel kereta, hal tersebut cukup mengganggu beberapa pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Kantor kelurahan Pekojan merupakan instansi pemerintahan kelurahan yang terletak di

kecamatan Tambora Jakarta Barat. luas wilayah kelurahan Pekojan adalah 77,80 hektar. Daerah Pekojan pada era kolonial Belanda kemudian dikenal sebagai kampung Arab. Pemerintah Hindia Belanda pada abad ke-18 menetapkan Pekojan sebagai kampung Arab. Kala itu, para imigran yang datang dari Hadramaut (Yaman Selatan) ini diwajibkan lebih dulu tinggal di sini. Baru dari Pekojan mereka menyebar ke berbagai kota dan daerah. Di Pekojan, Belanda pernah mengenakan sistem passen stelsel dan wijken stelsel. Bukan saja menempatkan mereka dalam pemukiman khusus, tetapi juga mengharuskan mereka memiliki pas atau surat jalan bila bepergian ke luar wilayah. Sistem macam ini juga terjadi di Kampung Ampel, Surabaya, dan sejumlah perkampungan Arab lainnya di Nusantara. Kampung Pekojan merupakan cikal bakal dari sejumlah perkampungan Arab yang kemudian berkembang di Batavia. Dari tempat inilah mereka kemudian menyebar ke Krukut dan Sawah Besar (Jakarta Barat); Jati Petamburan, Tanah Abang, dan Kwitang (Jakarta Pusat); Jatinegara dan Cawang (Jakarta Timur). Saat ini, mayoritas penghuni Pekojan adalah keturunan Tionghoa. Kantor kelurahan Pekojan memiliki Visi yaitu Mewujudkan Pekojan Yang Sehat, Sejahtera dan Mandiri.

Untuk mengetahui bagaimana manajemen Desa ini terus berjalan dan berkembang jadi dibawah ini yaitu contoh analisa SWOT yang diperoleh:

Tabel 4.6
 Tabel Analisis SWOT

KEFAS	KEFAS	KEFAS
KEFAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendidik pegawai yang sudah terdidik pegawai. 1. Ketertarikan hubungan antara pegawai. 1. Kenyamanan lingkungan kerja. 1. Hubungan baik antara pegawai dan tingkat Kelurahan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketertarikan Kantor dan Substansi Kantor. 1. Kewaspadaan petugas pegawai.
OPPORTUNITI (O)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan Dukungan Pemerintah Daerah dengan Menggunakan Sistem Kerja yang Ada untuk Meningkatkan Program Pengembangan Pegawai. 1. Memanfaatkan Jaringan dan Kerjasama Pegawai untuk Kerja Sama dengan Lembaga Pendidikan dan Universitas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan Kemampuan Petinggi Pegawai dengan Memanfaatkan Program dan Fasilitas Daerah dan Lembaga Lain. 1. Mengoptimalkan Kemampuan Petinggi Pegawai dengan Memanfaatkan Program dan Fasilitas Daerah dan Lembaga Lain.
THREATS (T)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi yang Terus Berkembang dan Mewajibkan Pemakaian Komputer. 1. Tingkat Kapasitas Publik yang Semakin Meningkat Pelayanan Cepat dan Berkualitas. 1. Lingkungan Sekitar Kantor Dalam Ruang Pemukiman Sekitarnya Mempengaruhi Kewaspadaan Kemandirian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan Kemampuan pegawai yang Kewaspadaan untuk Mempertahankan Kemampuan Teknologi. 1. Mempertahankan Timbulnya Pelayanan Cepat dan Berkualitas dengan Mempertahankan Teknologi yang Sudah Dimiliki. 1. Mengembangkan teknologi seperti ruang kerja tidak sama untuk mempertahankan pegawai dan lain.
	STRATEGI W	STRATEGI W
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan Kemampuan Petinggi Pegawai dengan Memanfaatkan Program dan Fasilitas Daerah dan Lembaga Lain. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan Kemampuan Petinggi Pegawai dengan Memanfaatkan Program dan Fasilitas Daerah dan Lembaga Lain.
	STRATEGI T	STRATEGI T
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan Kemampuan pegawai yang Kewaspadaan untuk Mempertahankan Kemampuan Teknologi. 1. Mempertahankan Timbulnya Pelayanan Cepat dan Berkualitas dengan Mempertahankan Teknologi yang Sudah Dimiliki. 1. Mengembangkan teknologi seperti ruang kerja tidak sama untuk mempertahankan pegawai dan lain. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan Kemampuan Petinggi Pegawai dengan Memanfaatkan Program dan Fasilitas Daerah dan Lembaga Lain.

Analisa SWOT digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor internal dan faktor eksternal sebuah obyek, bisa perusahaan atau manusia dalam konteks pengembangan sumber daya nya. Faktor internal adalah kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Sedangkan faktor eksternal adalah peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*).

Dari table SWOT di tersebut analisis IFAS dan EFAS, strategi- strategi yang diusulkan berdasarkan pencocokan faktor internal dan eskternal seperti:

- 1) Strategi SO (*Strengths-Opportunities*):
Mengoptimalkan dukungan pemerintah daerah dan memanfaatkan jaringan pegawai untuk kerjasama dengan lembaga lain
- 2) Strategi WO (*Weaknesses-Opportunities*):
Memanfaatkan program pelatihan yang tersedia dari pemerintah daerah atau lembaga lainnya untuk mengatasi kekurangan pelatihan pegawai
- 3) Strategi ST (*Strengths-Threats*):
Meningkatkan keterampilan pegawai untuk menghadapi tantangan teknologi dan mengoptimalkan teknologi yang ada untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas
- 4) Strategi WT (*Weaknesses-Threats*):
Mengatasi kekurangan pelatihan pegawai dengan mengikuti program eksternal dan memperbaiki manajemen internal agar dapat beroperasi lebih efisien meskipun dalam lingkungan yang kurang kondusif

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas dari hasil penelitian yang peneliti teliti yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat maka peneliti menyimpulkan bahwa.

- a. Lingkungan kerja sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan kinerja, serta memengaruhi hasil kerja secara

keseluruhan. Oleh karena itu, memastikan lingkungan kerja yang mendukung adalah hal penting bagi keberhasilan organisasi. Lingkungan pada kantor kelurahan cukup baik namun, kondisi sarana dan prasarana di kantor kelurahan belum maksimal sehingga berpotensi menghambat produktivitas dan motivasi pegawai.

- b. Kinerja pegawai di kantor kelurahan sudah cukup baik karena mereka bekerja sesuai tugas dan standar operasional prosedur. Namun, pelayanan kepada masyarakat masih kurang maksimal, menunjukkan perlunya perbaikan dalam memenuhi kebutuhan warga Pekojan Jakarta Barat secara optimal. Hal ini di sebabkan dari beberapa faktor lingkungan karna dekat dengan pemukiman warna yang dapat menimbulkan kebisingan dan faktor dari pegawai nya sendiri karena banyak yang sudah memasuki usia tua sehingga menimbulkan kurangnya konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agrasadya, A., Sunarto, A., & Apriansyah, M. (2024). Training Analysis In Improving Employee Competency At Pt Vanaya Cendekia South Jakarta. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 3(2), 248-257.
- [2] Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Barokah Di Larangan Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- [3] Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- [4] Dumilah, R., & Sunarto, A. (2022). Performance Of State Civil Services (Asn) Based On Workload And Assessment Of Work The Ministry Of Religion In Depok. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 2(3), 703-712.
- [5] Ellesia, N., Sunarto, A., & Mundariyah, S. K. (2022). Employee Performance Based On Leadership and Discipline at CV. Wina Purnama Pamulang South Tangerang. *Indonesian Journal of Contemporary Education*, 4(1), 29-33.
- [6] Irawati, L., & Sunarto, A. (2023). Analysis Of Implementation Discipline In Improving Employee

- Performance In Ciakar Village Office Kabupaten Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(2), 534-541.
- [7] Kencana, P. N., Sunarto, A., & Wahidah, N. R. (2024). Introduction Of Digital Entrepreneurship In International High Schools Indonesia Kuala Lumpur (Sikl). *International Journal of Engagement and Empowerment (IJE2)*, 4(1), 48-56.
- [8] Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- [9] Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(2), 219-232.
- [10] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- [11] Sunarto, A., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). Employee Performance Based On Competence, Work Discipline, And Environment At Pt. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(1), 91-103.
- [12] Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At PT. Lolc Ventura BSD Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499.
- [13] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, November). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- [14] Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4198-4207.
- [15] Sunarto, A., Loloan, R. R., & Tanjung, A. W. Employee Performance Based on Leadership and Work Motivation At PT. Astra Credit Companies TB Simatupang. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- [16] Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- [17] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- [18] Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.
- [19] Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- [20] Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- [21] Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra di cibitung kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2205-2222.
- [22] Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). The Effect Of Physical Work Environment And Work Displine On Employee Performance At Pt. Ivaro Ventura South Tangerang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(5), 587-599.