



Peran Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Individu dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY

The Role of Motivation, Work Environment, and Individual Abilities in Improving the Performance of Secretariat Employees of the PUPESDM of DIY

Titin Budiratnaningsih^{1,a)}, Eko Prasajo^{2,b)}

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

^{a,b)} Jl. Jalan Perintis Kemerdekaan, Gambiran, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55161

*Corresponding Author: Titin Budiratnaningsih, titin.br78@gmail.com

Received: August 07, 2026; Accepted: August 11, 2026

KEY WORDS

Kata kunci:
Motivasi
Lingkungan kerja
kemampuan individu
Kinerja

Keywords:
Motivation
Work environment
Individual abilities
Performance

ABSTRAK

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY; untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY; untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kemampuan individu terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY; serta untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Dengan kata lain, seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang dijadikan responden penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.004; Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.001; tidak terdapat pengaruh positif antara kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.129; terdapat pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi F statistic sebesar 0.000.

Abstract. The purpose of this study is to find out and prove the influence of motivation on improving the performance of employees of the DIY PUPESDM Office Secretariat; to find out and prove the influence of the work environment on improving the performance of employees of the Secretariat of the DIY PUPESDM Office; to find out and prove the influence of individual abilities on improving the performance of employees of the Secretariat of the DIY PUPESDM Office; and to find out and prove the influence of motivation, work environment, and individual abilities on improving the performance of employees of the DIY PUPESDM Office Secretariat. The population in this study is all employees of the Secretariat of the DIY PUPESDM Office, which is 49 people. The sampling technique with saturated sampling. Saturated sampling or census is a sample determination technique in which all members of the population are sampled in research. In other words, all 49 employees were made respondents to the study. The analysis tool used was multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a positive influence between motivation on employee performance with a statistical significance value of 0.004; There is a positive influence between the work environment on employee performance with a statistical significance value of 0.001; There was no positive

effect between individual ability on employee performance with a statistical significance value of 0.129; there is a significant influence of motivation, work environment, and individual ability on employee performance with a statistical F significance value of 0.000.

1. Pendahuluan

Era globalisasi dan digitalisasi, tuntutan terhadap birokrasi semakin tinggi. Masyarakat menuntut pelayanan publik yang cepat, transparan, responsif, dan berorientasi pada hasil (Zumitavan et al., 2025). Hal ini menempatkan kinerja ASN, termasuk pegawai di instansi daerah, sebagai penentu keberhasilan program pemerintah. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu, menjadi isu yang krusial untuk diteliti dan diperkuat. Organisasi sektor publik menghadapi tuntutan yang semakin tinggi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah menekankan pentingnya peningkatan kualitas pelayanan publik serta optimalisasi kinerja aparatur sipil negara. Dalam konteks tersebut, Sekretariat Dinas PUPESDM DIY memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran fungsi administratif, koordinatif, dan perencanaan pada bidang pekerjaan umum, perumahan, dan energi sumber daya mineral di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai unit yang menjadi pusat administrasi dan pengelolaan sumber daya organisasi, kinerja pegawai sekretariat sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dinas secara keseluruhan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam kinerja, baik dari aspek kedisiplinan, efektivitas kerja, maupun capaian target. Hal ini dapat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja akibat keterbatasan penghargaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung (seperti keterbatasan fasilitas dan beban kerja tinggi), serta kompetensi individu yang belum seragam di antara pegawai. Kondisi tersebut menegaskan perlunya penelitian mendalam mengenai peran motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor fundamental dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam menjamin efektivitas penyelenggaraan birokrasi, pelayanan publik, serta pencapaian tujuan pembangunan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN dituntut untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, integritas, serta netralitas dalam menjalankan tugas. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN seringkali menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan motivasi kerja, lingkungan kerja yang belum mendukung, serta kompetensi individu yang belum merata.

Motivasi pegawai menjadi aspek penting dalam mendorong ASN untuk bekerja optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kreativitas, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif baik fisik maupun nonfisik akan meningkatkan kenyamanan, keamanan, serta suasana kerja yang mendukung produktivitas (Liu et al., 2025). Sementara itu, kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja akan memastikan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai standar kinerja yang diharapkan (Im et al., 2025). Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, Energi, dan Sumber Daya Mineral (PUP-ESDM) DIY memiliki tugas strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, khususnya terkait pembangunan infrastruktur, pengelolaan energi, serta pemanfaatan sumber daya mineral. Dinas ini memegang peranan vital dalam mendukung keberlangsungan pembangunan daerah, mulai dari penyediaan infrastruktur jalan, jembatan, irigasi, hingga program perumahan dan energi berkelanjutan.

Kajian tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu sangat penting karena ketiga faktor tersebut merupakan pilar utama dalam mendorong kinerja organisasi sektor publik (Abualigah et al., 2026). Motivasi menjadi penggerak internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat (Salsabila & Damayanti, 2024). Lingkungan kerja menjadi wadah eksternal yang memengaruhi kenyamanan, efektivitas, serta interaksi antarpegawai. Sedangkan kompetensi individu menjadi modal utama agar pegawai mampu mengerjakan tugas secara profesional dan akuntabel (Ranasinghe et al., 2025). Dengan memperhatikan visi organisasi, pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor kemampuan dirinya, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia (Ye et al., 2025). Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik sehingga dapat dicapai kinerja yang lebih baik pula. Tingkat keterampilan yang tinggi pun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Faktor lingkungan pekerjaan penting mendapat perhatian karena seorang pegawai menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari (Thuillard et al., 2024).

2. Landasan Teori

2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan fungsi interaksi dari ability (kemampuan individu) dan motivation (motivasi) (Bourlakis et al., 2023). Motivasi tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi perlu melalui program pendidikan dan

peningkatan motivasi. Kampanye peningkatan motivasi berprestasi dan kualitas kerja yang disesuaikan dengan kondisi organisasi dan situasi pegawai, dan dilakukan secara terus-menerus akan memiliki peran yang sangat penting. Program peningkatan motivasi berprestasi dan motivasi untuk memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Program bimbingan secara langsung pada pekerjaan dari pengalaman pegawai senior akan menjamin terserapnya dan berkembangnya nilai-nilai yang ditemukan dari pengalaman pegawai senior untuk diteruskan kepada pegawai yang lebih muda, yang akan membuat pencapaian kinerja secara optimal (Thuillard et al., 2024). Dalam kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada pegawainya adalah peningkatan prestasi kerja para pegawai yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi, prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena ia merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Tersirat pada pandangan ini adalah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para pegawai yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, tujuan pribadi pun akan ikut tercapai. Para pegawai akan selalu mengaitkan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kepentingan dan tujuan pribadi meskipun tetap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Medina et al., 2024).

H1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja pegawai

2.2. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Dinamika kinerja pegawai dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kondisi kerja yang ada dalam organisasi. Kondisi kerja yang nyaman, aman akan mendukung kegiatan kerja dan akan memengaruhi kinerja pegawai. Program keselamatan dan kesehatan kerja akan mendorong tercapainya kinerja pegawai secara maksimal (Zheng et al., 2025). Pegawai yang mengalami kecelakaan atau penyakit akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman, akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Di samping itu lingkungan internal yang menyangkut hubungan kerja antara pimpinan dengan pegawai dalam wujud pemberdayaan, adanya dukungan yang baik dari pimpinan dalam bentuk penghargaan, pemberian kesempatan untuk berkembang, dan pemberian perintah serta pengarahan yang dapat diterima dengan akal oleh pegawai merupakan indikator yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nie & Wang, 2025). Aspek lain dari lingkungan kerja seperti lingkungan fisik tempat kerja, keamanan kerja, keselamatan kerja, kenyamanan kerja, adanya kerja sama dan hubungan baik antara rekan kerja akan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Houessou et al., 2023).

H2. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.3. *Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai*

Ability adalah kemampuan individu seperti inteligensi, manual skill, dan traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan bersifat relatif stabil. Sedangkan role perception adalah kesesuaian antara effort yang dilakukan oleh seseorang dengan pandangan evaluator atau atasan langsung tentang job requirement (Zhang et al., 2024). Dari formulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa jika seseorang rendah dalam salah satu komponennya, maka kinerjanya pasti akan rendah pula. Seseorang yang mempunyai effort dan role perception baik, tetapi ability-nya kurang baik, maka akan berdampak pada kinerja yang kurang optimal (Ayhan et al., 2025).

H3. Terdapat pengaruh positif antara kemampuan individu dan kinerja pegawai

2.4. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi sektor publik, termasuk Dinas PUP-ESDM DIY yang memiliki mandat strategis dalam bidang pekerjaan umum, perumahan, energi, dan sumber daya mineral. Upaya peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kemampuan individu (Lemay et al., 2024). Pertama, motivasi kerja diyakini berperan penting dalam mendorong pegawai untuk berkontribusi optimal. Teori motivasi seperti Expectancy Theory dan Maslow's Hierarchy of Needs menjelaskan bahwa semakin tinggi dorongan motivasi baik yang bersifat intrinsik (misalnya kepuasan pribadi, pengembangan karier) maupun ekstrin (misalnya penghargaan, insentif, dan pengakuan) maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya (Pauli & Dudek, 2025). Dengan demikian, motivasi diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUP-ESDM DIY.

Kedua, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mendukung atau menghambat kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, akan meningkatkan semangat, produktivitas, dan efektivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres, kelelahan, bahkan menurunkan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Gumasing et al., 2025).

Ketiga, kemampuan individu (kompetensi) meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas. Teori Resource-Based View (RBV) menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan aset berharga yang mampu meningkatkan keunggulan organisasi (Masrina, 2020). Pegawai dengan kemampuan tinggi akan lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menghasilkan inovasi dalam penyelesaian masalah. Dengan demikian, kemampuan individu dihipotesiskan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Lin et al., 2025).

H4. Terdapat pengaruh positif antara motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2002), dalam melakukan penelitian terdapat dua jenis metode jika dilihat dari cara melakukan analisis data, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik sebagai dasar analisis, sedangkan penelitian kualitatif menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, meskipun dalam analisis data tetap akan digunakan deskripsi data.

Menurut Sekaran (2003), populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY yang berjumlah 49 orang. Populasi mayoritas mempunyai jumlah yang sangat besar, sehingga tidak semua anggota populasi diteliti, melainkan diambil sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2012). Konsep yang harus dipahami adalah jumlah populasi (population numbers) dan ukuran populasi (population size). Jumlah populasi adalah banyaknya kategori populasi yang dijadikan subjek penelitian, sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya unsur atau unit yang terkandung dalam sebuah kategori populasi tertentu. Menurut Arikunto (2002), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus). Dalam penelitian ini, penulis menetapkan bahwa populasinya mencakup seluruh pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY. Walaupun menggunakan teknik sensus, tetap diperlukan kriteria agar responden sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun kriterianya sebagai berikut:

- Berstatus sebagai pegawai aktif di Sekretariat Dinas PUPESDM DIY pada saat penelitian dilakukan.
- Memiliki masa kerja minimal 1 tahun, agar responden telah memahami sistem, budaya organisasi, dan proses kerja instansi.
- Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap.
- Berasal dari seluruh bagian/unit di lingkungan sekretariat (tanpa pengecualian jabatan), baik struktural maupun fungsional.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan jumlah variabel independen satu atau lebih. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) pada satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2012). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai. Adapun bentuk persamaan regresi berganda disajikan pada formula (1).

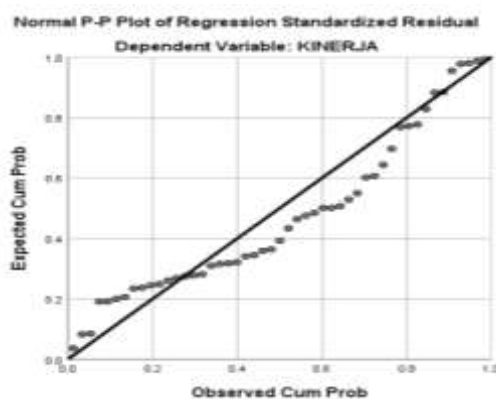
$$Y = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + b_3ZX_3 + e \quad (1)$$

Dimana Y = Kinerja Pegawai, X_1 = Motivasi, X_2 = Lingkungan Kerja, X_3 = Kemampuan Diri dan e = Nilai Error

4. Pembahasan

4.1. Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot dengan regresi dapat ditunjukkan pada Gambar 1



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas di sekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal. Sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan uji t.

4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 1.

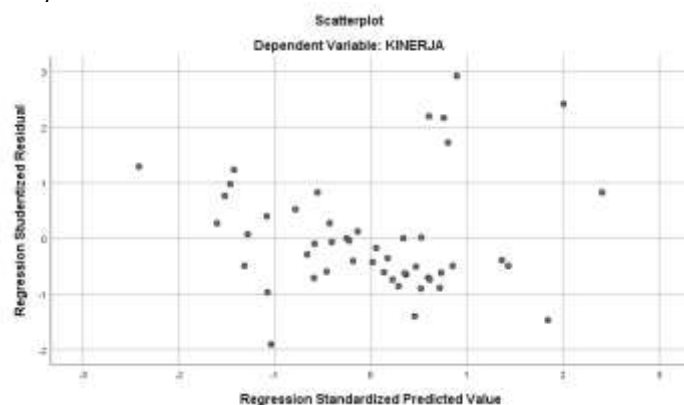
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
(Sumber : Data primer diolah, 2026)

Variabel	Tolerance	VIF (Variance Inflation Factor)	Keterangan
Motivasi (X_1)	0.560	1.786	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0.439	2.278	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kemampuan Individu (X_3)	0.699	2.224	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Variabel Motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,560 dan VIF sebesar 1,786, Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,439 dan VIF sebesar 2,278, sedangkan Kemampuan Individu memiliki nilai Tolerance sebesar 0,699 dan VIF sebesar 2,224. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Individu layak digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Uji Pengaruh Individual menggunakan Uji t

Uji pengaruh individual menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yang diuji meliputi Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Individu. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat diketahui variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji Pengaruh Individual (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.337	.331		19.121	.000
	Motivasi	.246	.082	.320	2.995	.004
	Lingkungan kerja	.511	.136	.453	3.751	.001
	Kemampuan individu	.187	.121	.184	1.545	.129

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel model regresi berganda untuk kinerja pegawai atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan individu

$$\text{Kinerja} = 6.337 + 0.246X_1 + 0.511X_2 + 0.187X_3 \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,337 yang menunjukkan bahwa apabila Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Individu bernilai nol, maka Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar 6,337. Koefisien Motivasi sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,246 satuan. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,511 satuan. Sementara itu, koefisien Kemampuan Individu sebesar 0,187 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kemampuan Individu akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,187 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Seluruh koefisien bernilai positif, sehingga peningkatan pada ketiga variabel independen cenderung diikuti peningkatan Kinerja Pegawai.

4.5. Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (Uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Sumber: Data primer diolah, 2026)

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	25.297	3	8.432	37.008
	Residual	10.254	45	.228	
	Total	35.551	48		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, diperoleh nilai p-value dari hasil uji F sebesar 0,000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan individu terhadap variabel kinerja pegawai, digunakan koefisien determinasi berganda (Adjusted R-squared). Hasil koefisien determinasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.692	.47734	2.155

-
- a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (Adjusted R^2) sebesar 0,692. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 69,2% besarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terindividuasi dari motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.6. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t-statistik sebesar 0,004. Kinerja merupakan fungsi interaksi dari ability (kemampuan individu) dan motivation (motivasi) (Bourlakis et al., 2023). Motivasi tidak terjadi pada individu, tetapi perlu melalui program pendidikan dan peningkatan motivasi. Kampanye peningkatan motivasi berprestasi dan kualitas kerja yang disesuaikan dengan kondisi organisasi dan situasi pegawai, dan dilakukan secara terus-menerus akan memiliki peran yang sangat penting. Program peningkatan motivasi berprestasi dan motivasi untuk memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Program bimbingan secara langsung pada pekerjaan dari pengalaman pegawai senior akan menjamin terserapnya dan berkembangnya nilai-nilai yang ditemukan dari pengalaman pegawai senior untuk diteruskan kepada pegawai yang lebih muda, yang akan membuat pencapaian kinerja secara optimal (Thuillard et al., 2024).

Dalam kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada pegawainya adalah peningkatan prestasi kerja para pegawai yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi, prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena ia merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Tersirat pada pandangan ini adalah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila pada individu para pegawai yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, tujuan pribadinya pun akan ikut pula tercapai. Para pegawai akan selalu mengaitkan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kepentingan dan tujuan pribadi meskipun tetap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Medina et al., 2024).

4.7. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t-statistik sebesar 0,001. Dinamika kinerja pegawai dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kondisi kerja yang ada dalam organisasi. Kondisi kerja yang nyaman, aman akan mendukung kegiatan kerja dan akan memengaruhi kinerja pegawai. Program keselamatan dan kesehatan kerja akan mendorong tercapainya kinerja pegawai secara maksimal (Zheng et al., 2025). Pegawai yang mengalami kecelakaan atau penyakit akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman, akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Di samping itu lingkungan internal yang menyangkut hubungan kerja antara pimpinan dengan pegawai dalam wujud pemberdayaan, adanya dukungan yang baik dari pimpinan dalam bentuk penghargaan, pemberian kesempatan untuk berkembang, dan pemberian perintah serta pengarahan yang dapat diterima dengan akal oleh pegawai merupakan indikator yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nie & Wang, 2025). Aspek lain dari lingkungan kerja seperti lingkungan fisik tempat kerja, keamanan kerja, keselamatan kerja, kenyamanan kerja, adanya kerja sama dan hubungan baik antara rekan kerja akan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Houessou et al., 2023).

4.8. *Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.129. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu terhadap kinerja pegawai merupakan temuan yang menarik dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, kemampuan individu sering dianggap sebagai salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Ayhan et al., 2025). Kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kapasitas intelektual maupun fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Namun, dalam praktiknya, kemampuan yang dimiliki pegawai tidak selalu mampu meningkatkan kinerja secara langsung dan signifikan (Zhang et al., 2024).

Tidak signifikannya pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, adanya standar operasional prosedur (SOP) yang sudah jelas dalam organisasi menyebabkan pekerjaan dapat dilakukan secara rutin tanpa membutuhkan kemampuan khusus yang tinggi. Dalam kondisi

seperti ini, pegawai dengan kemampuan biasa maupun tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja yang relatif sama karena pekerjaan telah terstruktur dan terstandardisasi. Hal ini sering terjadi pada instansi pemerintahan atau organisasi birokrasi yang memiliki sistem kerja formal dan terikat pada aturan. Kedua, faktor motivasi kerja dapat lebih dominan dibandingkan dengan kemampuan individu. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi belum tentu menunjukkan kinerja yang baik apabila tidak memiliki motivasi, semangat, atau dorongan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, pegawai dengan kemampuan sedang tetapi memiliki motivasi tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kemampuan individu saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak didukung faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memadai (Houessou et al., 2023).

Ketiga, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga memengaruhi hubungan antara kemampuan individu dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, komunikasi yang tidak efektif, kurangnya dukungan pimpinan, serta sistem penghargaan yang tidak jelas dapat menyebabkan kemampuan pegawai tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Dalam kondisi tersebut, pegawai cenderung bekerja sesuai kebiasaan dan target minimum sehingga kemampuan yang dimiliki tidak tercermin dalam hasil kerja (Nie & Wang, 2025). Pegawai mungkin memiliki kompetensi tertentu, tetapi kompetensi tersebut tidak relevan dengan tugas yang dikerjakan sehari-hari. Akibatnya, kemampuan individu tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penempatan pegawai sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi (Zheng et al., 2025). Temuan bahwa kemampuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai juga dapat mengindikasikan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun kerja sama tim. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, tetapi juga harus memperhatikan aspek manajerial dan lingkungan kerja secara menyeluruh (Medina et al., 2024).

4.9. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi F statistic sebesar 0.000. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi sektor publik, termasuk Dinas PUP-ESDM DIY yang memiliki mandat strategis dalam bidang pekerjaan umum, perumahan, energi, dan sumber daya mineral. Upaya peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kemampuan individu (Lemay et al., 2024).

Pertama, motivasi kerja diyakini berperan penting dalam mendorong pegawai untuk berkontribusi optimal. Semakin tinggi dorongan motivasi baik yang bersifat intrinsik (misalnya kepuasan pribadi, pengembangan karier) maupun ekstrinsik (misalnya penghargaan, insentif, dan pengakuan) maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya (Pauli & Dudek, 2025). Dengan demikian, motivasi diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUP-ESDM DIY.

Kedua, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mendukung atau menghambat kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun non-fisik akan meningkatkan semangat, produktivitas, dan efektivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres, kelelahan, bahkan menurunkan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Gumasing et al., 2025).

Ketiga, kemampuan individu (kompetensi) meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas. Teori Resource-Based View (RBV) menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan aset berharga yang mampu meningkatkan keunggulan organisasi (Masrina, 2020). Pegawai dengan kemampuan tinggi akan lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menghasilkan inovasi dalam penyelesaian masalah. Dengan demikian, kemampuan individu dihipotesiskan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Lin et al., 2025).

5. **Simpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Peran Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Individu Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas PUPESDM DIY” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.004; Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.001; Tidak terdapat pengaruh positif antara kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.129; Terdapat pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi F statistic sebesar 0.000. Bagi Sekretariat Dinas PUPESDM DIY, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kemampuan individu pegawai. Instansi disarankan untuk memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai agar motivasi kerja semakin meningkat. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan mendukung komunikasi

antarpegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dari aspek kemampuan individu, instansi disarankan untuk rutin menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi berbasis teknologi maupun pelayanan publik agar pegawai mampu bekerja lebih efektif dan profesional.

Daftar Pustaka

- Abualigah, A., Rescalvo-Martin, E., Nisar, Q. A., & Karatepe, O. M. (2026). A serial mediation model of high-performance work systems: Does intrinsic religiosity matter? *International Journal of Hospitality Management*, 132(April 2025), 0–3. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104403>
- Alzadjali, B., Abualigah, A., & Karatepe, O. M. (2026). How does green empowering leadership promote environmental performance? Unfolding the roles of green intrinsic motivation and green innovative work behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 132(July 2025), 0–3. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104382>
- Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 77–87.
- Ayhan, E., Gündoğdu, H. G., Aytekin, A., Karakaya, A. F., Simic, V., & Pamucar, D. (2025). Enhancing the sustainability and effectiveness of non-governmental organizations: An integrated neutrosophic decision-making model for determining the most effective corporate governance strategies. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 156(April). <https://doi.org/10.1016/j.engappai.2025.111245>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde, R. E., Paredes-Aguirre, M., Melo Vargas, E. R., & Rosero Barzola, C. (2024). Work performance implications of meaning in life: The mediating role of Motivation. *Wellbeing, Space and Society*, 7(May). <https://doi.org/10.1016/j.wss.2024.100213>
- Bourlakis, M., Nisar, T. M., & Prabhakar, G. (2023). How technostress may affect employee performance in educational work environments. *Technological Forecasting and Social Change*, 193(October 2021). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122674>
- Celikturk Doruker, N., Hacıoglu, G., Nurulke, B., & Ceylan, L. (2025). Investigation of the relationship between work motivation, work performance and turnover intention of surgical nurses: a cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 83(April). <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.151960>
- Cheng, I. H. (2025). Envisioning professional capabilities of Taiwanese non-governmental organisations managing for sustainable development in international development collaborations. *International Journal of Educational Development*, 116(April). <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2025.103296>
- Gumasing, M. J. J., Tangsoc, J. C., Bernardo, E. L., & Saflor, C. S. R. (2025). The role of ergonomics in enhancing work motivation and performance: A dynamic managerial capability perspective. *Acta Psychologica*, 259(April). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105379>
- Hariyani, D., Hariyani, P., & Mishra, S. (2025). The role of leadership in sustainable digital transformation of the organization. *Sustainable Futures*, 10(August). <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101130>
- Houessou, A. M., Aoudji, A. K. N., Biauou, G., & Floquet, A. (2023). Market opportunities seizing capability and fish farming firm performance: A dynamic managerial capability perspective. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19019>
- Hu, X., Li, N., Gu, J., He, Y., & Yongga, A. (2023). Lighting and thermal factors on human comfort, work performance, and sick building syndrome in the underground building environment. *Journal of Building Engineering*, 79(August). <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2023.107878>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Im, J. Bin, Joo, M., Lee, K. T., & Kim, J. H. (2025). A mixed reality approach to identify cognitive performance and mental states in preferred vs. non-preferred individual and collaborative work environments. *Building and Environment*, 274(February). <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.112806>
- Kemp, E., Porter, M., Corey, C., Anaza, N. A., & Borders, A. L. (2025). Relationships, mental well-being and performance outcomes in B2B work environments. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 40(5), 1176–1190. <https://doi.org/10.1108/JBIM-09-2023-0494>
- Lemay, E. P., Park, H., Fernandez, J., & Marr, J. C. (2024). The position that awaits: Implications of expected future status for performance, helping, motivation, and well-being at work. *Journal of Experimental Social Psychology*, 111(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2023.104560>
- Li, A., & Qiu, J. (2024). Does local government debt promote firm green innovation? Evidence from the Chinese local government debt governance reform. *Economic Analysis and Policy*, 84(September), 1046–1062. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2024.10.010>
- Lin, X., Guo, C., Wargocki, P., Tanabe, S. ichi, Tham, K. W., & Lan, L. (2025). The effects of temperature on work performance in the typical office environment: A meta-analysis of the current evidence. *Building and Environment*, 269(December 2024). <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.112488>
- Liu, Z., Zhong, H., & Zhen, D. (2025). Vertical environmental regulation and horizontal performance competition: Evidence from China's local governments. *Economic Systems*, August. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2025.101340>
- Luo, J., & Li, J. (2025). How does local government debt governance affect corporate credit mismatches? Evidence from implementing the New Budget Law. *Finance Research Letters*, 73(August 2024), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.106576>
- Masrina, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 9(2), 134–142. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i2.3170>
- Megawaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank X. *AkMen*, 16(4), 602–612. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/791/785>
- Nguyen, H., & Strange, R. (2025). Do global dynamic managerial capabilities affect MNEs' divestments of their overseas subsidiaries? *Journal of International Management*, 31(2). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2025.101236>
- Nicuță, E. G., Opariuc-Dan, C., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2025). Linking trait gratitude to employees' performance and work motivation: A two-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 246(June). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113310>
- Nie, S., & Wang, S. (2025). Local government debt pressure and low-carbon economy: The mechanism based on the perspective of government behavior. *Energy Economics*, 149(August). <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2025.108806>
- Özkan, O., & Uzun, A. (2025). 'The democratic touch of disasters': The perception of non-governmental organizations in public institutions in the context of disaster governance. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 125(October 2024). <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2025.105586>
- Pauli, U., & Dudek, A. (2025). Young HRM professionals' perception of supportive work environment – identifying expected changes in employment settings. *Journal of Organizational Change Management*, 38(8), 71–91. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2024-0149>

- Permatasar, M. D., Meilawati, S., Bukhori, A., & Luckieta, M. (2021). Jurnal akuntansi bisnis pelita bangsa-vol 6 no. 2 – desember 2021. 6(2), 99–116.
- Ranasinghe, T., Loske, D., & Grosse, E. H. (2025). Cold storage, warm breaks: The effects of rest breaks on order picking performance in cold-storage environments. *International Journal of Production Economics*, 283(February). <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2025.109560>
- Rowen, A., Grabowski, M., & Russell, D. W. (2022). The impact of work demands and operational tempo on safety Culture, motivation and perceived performance in safety critical systems. *Safety Science*, 155(November 2021). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105861>
- Salsabila, D. S., & Damayanti, K. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar di Era Society 5.0. *Efektor*, 11(2), 1–12. <https://doi.org/10.29407/e.v11i2.22951>
- Shi, Y., Miao, J. T., Lian, Z., & Xu, H. (2025). Evaluating the contributions of cognition and decision to work productivity in aromatic environments. *Building and Environment*, 285(August). <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.113693>
- Shukla, A., Varshney, J., & Raj, A. (2024). Examining the linkage between managerial ties and firm performance: The mediating role of marketing capabilities and moderation role of industry - A meta-analytic approach. *Industrial Marketing Management*, 119(October 2023), 122–134. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.04.010>
- Subramanian, P., Gallant, M., & Pani, P. K. (2025). Empowering women: navigating work environment challenges with mental toughness. *Gender in Management*, 40(3), 447–466. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2024-0045>
- Thuillard, S., Audergon, L., Kotalova, T., Sonderegger, A., & Sauer, J. (2024). Human and machine-induced social stress in complex work environments: Effects on performance and subjective state. *Applied Ergonomics*, 115(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104179>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hitachi Astemo Bekasi Break System. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028–1033.
- Wu, W., Liang, Z., & Zhang, Q. (2022). Technological capabilities, technology management and economic performance: the complementary roles of corporate governance and institutional environment. *Journal of Knowledge Management*, 26(9), 2416–2439. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0135>
- Ye, S., Jia, Z., & Ai, Z. (2025). Evolution of physiological, psychological, perceptual, and cognitive performance during a seven-day residence in underground working environment. *Building and Environment*, 284(April). <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.113457>
- Zhang, M., Yang, Y., Du, P., Wang, J., Wei, Y., Qin, J., & Yu, L. (2024). The effect of public environmental participation on pollution governance in China: The mediating role of local governments' environmental attention. *Environmental Impact Assessment Review*, 104(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2023.107345>
- Zheng, Q., Hao, W., & Lin, B. (2025). Local government debt governance and carbon emissions in China. *Environmental Impact Assessment Review*, 115(November 2024). <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2025.107991>
- Zumitzavan, V., Prachumrasee, K., & Pathak, S. (2025). Transformational leadership cultivating innovation and transparency in local government organisations, Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(3). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100626>