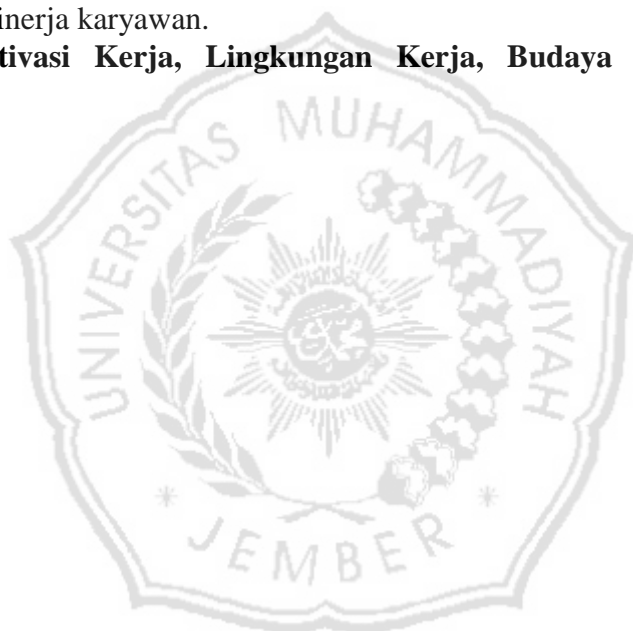


## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,549 ( $p > 0,05$ ) untuk hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ) untuk hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan.**



## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of work motivation, work environment and work culture on employee performance, where job motivation (X1), work environment (X2), and work culture (X3) as independent variable, and employee performance as dependent variable (Y) . The population of this research is the employees of Social Service of Jember Regency which amounted to 32 people. Analyzer used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the first hypothesis test (H1) showed that there is no significant influence between work motivation on employee performance with significance level of 0.549 ( $p > 0.05$ ) for the second hypothesis (H2) indicates that there is significant influence between work environment on employee performance with a significance level of 0.009 ( $p < 0.05$ ) for the third hypothesis (H3) indicates that there is a significant effect between the work environment on turnover intention and the significance level of 0.005 ( $p < 0.05$ ). The results showed that simultaneously work motivation, work environment and work culture have a positive and significant effect on employee performance and partially work motivation have positive but not significant effect on employee performance.*

**Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Culture, and Employee Performance**

