

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)

Handryan Wijaya*

Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

handryanwijaya@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2024;
Perbaikan September 2024;
Diterima September 2024;
Tersedia online Oktober
2024;

Kata kunci:

Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilaksanakan agar mampu menganalisa terkait dampak lingkungan pekerjaan, disiplin para pekerja serta etos kerja pada kinerja karyawan di Pt Bando Indonesia. Teknik analisa yang dipakai ialah deskriptif kuantitatif dengan data primer yang didapat lewat kuesioner. Populasi memberi gambaran sebanyak 105 pegawai, dengan teknik sampling jenuh maka dari itu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil yang telah diteliti menggambarkan bahwa motivasi kerja (t-hitung 3,291, sig = 0,001) secara individu memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja (t-hitung 2,192, sig = 0,031) secara individu memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja (t-hitung 36,089, sig = 0,000) secara individu memberi dampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling kuat dengan kontribusi peningkatan kinerja sebesar 0,936 unit untuk setiap satu unit peningkatan. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini menjelaskan 93% variasi dalam kinerja karyawan (*Adjusted R*² = 0,930). Dengan nilai F-hitung sebesar 458,346 (sig = 0,000), menggambarkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, serta Disiplin Kerja dengan cara bersamaan memberi dampak pada kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah badan usaha. Kualitas SDM bisa mempengaruhi sejauh mana perusahaan berhasil dan berperan besar dalam membangun citra serta reputasi perusahaan. Perusahaan perlu menjaga dan mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuannya secara efektif. Untuk menciptakan SDM yang berkinerja tinggi, perusahaan sangat dianjurkan agar dapat lebih fokus dalam motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja. Semua faktor ini saling mendukung agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, motivasi, lingkungan serta disiplin kerja ialah sedikit dari banyaknya faktor kunci yang memberi dampak pada kinerja para pegawai. Meningkatkan ketiga aspek ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan perlu menjaga motivasi, membentuk lingkungan kerja yang mendukung, serta menerapkan disiplin kerja yang konsisten untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Tabel Data Pencapaian Kinerja (KPI) pada PT Bando Indonesia
Periode Januari 2022–Juni 2024

PENCAPAIAN KINERJA (KPI)											
2022				2023				2024			
Bulan	Target	Capaian	Keterangan	Bulan	Target	Capaian	Keterangan	Bulan	Target	Capaian	Keterangan
Jan	70%	75%	Baik	Jan	75%	82%	Baik	Jan	75%	85%	Sangat Baik
Feb	70%	75%	Baik	Feb	75%	83%	Baik	Feb	75%	84%	Baik
Maret	70%	75%	Baik	Maret	75%	84%	Baik	Maret	75%	84%	Baik
Apr	70%	76%	Baik	Apr	75%	85%	Sangat Baik	Apr	75%	80%	Baik
Mei	70%	76%	Baik	Mei	75%	80%	Baik	Mei	75%	81%	Baik
Jun	70%	77%	Baik	Jun	75%	80%	Baik	Jun	75%	82%	Baik
Jul	70%	78%	Baik	Jul	75%	85%	Sangat Baik				
Aug	70%	78%	Baik	Aug	75%	85%	Sangat Baik				
Sep	70%	80%	Sangat Baik	Sep	75%	85%	Sangat Baik				
Okt	70%	80%	Sangat Baik	Okt	75%	85%	Sangat Baik				
Nov	70%	81%	Sangat Baik	Nov	75%	85%	Sangat Baik				
Des	70%	82%	Sangat Baik	Des	75%	85%	Sangat Baik				

(Sumber: PT Bando Indonesia)

Melihat bahwa hasil kinerja (KPI) PT Bando Indonesia menunjukkan kemajuan positif setiap tahunnya, peneliti tertarik untuk menyelidiki berbagai pengaruh yang potensial memberi dampak pada kinerja tersebut.

II. METODE

Wujud penelitian ini digunakan agar dapat menganalisis penelitian mengenai dampak etos kerja, motivasi kerja berikut lingkungan kerja pada kinerja pekerja yaitu dengan memakai pendekatan deskriptif serta kuantitatif.

Menurut (Dr. Ajat Rukajat 2018) menjelaskan bahwa: Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam kelompok orang, objek, atau kondisi yang sedang diselidiki.

Menurut (Isnawati et al 2020) menyatakan bahwa: Data deskriptif kuantitatif dikumpulkan untuk memberikan gambaran tentang situasi saat ini dan menjawab pertanyaan terkait penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut (Amin et al 2023, 24) menyatakan bahwa: Populasi ialah subjek penelitian secara menyeluruh. Populasi pada penelitian ini yakni pegawai PT Bando Indonesia sebanyak 105 pegawai.

Menurut (Amin et al 2023, 25) mengemukakan bahwa: Sampel ialah bagian dari populasi penelitian. Metode sampling yang dipakai di penelitian ini yaitu sampling jenuh, maknanya semua populasi dipakai menjadi sampel yaitu sebanyak 105 sampel.

Pengumpulan Data

Peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan sumber data guna diolah. Kuesioner tersebut disebar pada seluruh 105 pekerja di PT Bando Indonesia.

Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Berlandas pada (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul "Statistika Deskriptif" menjelaskan bahwa: "Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk menganalisis dan

menginterpretasikan angka yang dikumpulkan dalam catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik.”

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berlandaskan (Janna dan Herianto 2021, 53) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur efektivitas kuesioner dalam mengumpulkan data yang relevan,

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Janna dan Herianto 2021, 17) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dipakai agar dapat menghitung sejauh mana konsistensi alat ukur, bahkan setelah pengukuran dilakukan beberapa kali.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi ditujukan supaya bisa memastikan bahwa residual atau sisa hasil prediksi terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan agar dapat memastikan bahwa variasi residual tetap sama di seluruh data dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan supaya mampu mengecek apakah didapatkan korelasi yang kuat antara variabel independen pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan agar dapat mencari tahu ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya dalam model regresi, jikalau ditemukan adanya hubungan akan dikatakan terdapat masalah autokorelasi.

4. Uji Statistik

a. Uji Regresi Linier Berganda

Dampak lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat bisa dievaluasi dengan memakai teknik regresi linear berganda.

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda dipakai agar dapat mencari tahu korelasi yang terjadi antara variabel independen berikut variabel dependen disaat yang sama.

c. Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Menurut (Latief et al (2019, 102), menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang berkisar antara nol hingga satu menunjukkan tingkat akurasi dalam analisis regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berlandaskan (Surajiyo 2020, 67) menyatakan bahwa uji t dipakai guna menguji kebenaran hipotesis yang sudah diajukan.

b. Uji F

Berlandaskan (Surajiyo 2020, 45) menyatakan bahwa uji F dipakai agar dapat menilai apakah ada korelasi antara dua atau lebih variabel independen berikut dengan variabel dependen.

Tabel Operasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi	1. Kebutuhan Dasar Manusia 2. Kebutuhan Akan Keamanan 3. Kebutuhan Rasa Memiliki 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Upah yang adil dan layak. 2. Perlunya perlindungan keselamatan serta kesehatan di tempat kerja. 3. Pemberian jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan, serta dana pensiun. 4. Keinginan untuk merasa diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal, dan tempat kerja. 5. Kebutuhan untuk merasa dilibatkan mempunyai kesetaraan yang baik. 6. Kebutuhan supaya dapat dihormati, serta dihargai oleh orang lain. 7. Adanya pelatihan dan pengembangan karir. 8. Adanya Kepemimpinan yang perhatian terhadap bawahan. 9. Motivasi untuk bawahan agar bekerja dengan semangat. 10. Atasan yang memberikan sanksi kepada bawahan yang melakukan kesalahan.	Ordinal
Sumber : Determinasi Motivasi Kerja Serta Kinerja Pegawai: Total Quality Management Serta Gaya Kepemimpinan (Setiawan, 2021, 373)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Lingkungan Kerja Sosial 4. Lingkungan Kerja Virtual	1. Kebersihan lingkungan. 2. Tata ruangan. 3. Adanya ruang divisi masing-masing. 4. Bekerja <i>Team Work</i> 5. Relasi dengan <i>partner</i> kerja yang saling memotivasi. 6. Sarana kerja yang memadai 7. Karakter dan kepribadian mayoritas anggota. 8. Kerja sama karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik. 9. Tempat pertemuan kelompok. 10. Media dan sarana komunikasi yang digunakan.	Ordinal
Sumber : Dampak Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Pada Kinerja Karyawan(Ajijah Jumani, n.d.)			
Displin Kerja	1. Displin Preventif 2. Displin Korektif 3. Displin Progresif	1. Bekerja secara efektif dan efisien. 2. Mematuhi segala peraturan yang ada diperusahaan. 3. Bekerja sesuai divisi masing-masing. 4. Menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja. 5. Terdapat tata cara pengoperasian mesin. 6. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat waktu. 7. Pertanggung jawaban. 8. Berpakaian sopan dan rapih. 9. Sanksi atau hukuman. 10. Datang Tepat Waktu.	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Sumber : Dampak Disiplin Kerja serta Kompensasi Pada Kinerja Karyawan(Rahmadani et al., 2023)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketepatan Waktu 5. Komitmen Kerja	1. Kapabilitas, serta keahlian. 2. Pengetahuan tentang pekerjaan. 3. Tanggung jawab. 4. Loyalitas. 5. Budaya Organisasi. 6. Lingkungan kerja. 7. Displin Kerja. 8. Kepuasan Kerja. 9. Produktifitas. 10. Hasil Kerja.	Ordinal
Sumber : Dampak Konflik Kerja, Stres Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan (Rahman, 2023)			

III. HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,932	,930	2,190
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Hasil *Adjusted Square* sejumlah 0,930 atau 93%, yang bermakna imbas motivasi kerja, lingkungan kerja juga disiplin kerja terkait kinerja karyawan sebanyak 93%. Sedangkan untuk yang tersisa senilai 7% dideskripsikan oleh hal potensial lainnya yang tak dipaparkan di penelitian ini.

2. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta.		
1	(Constant)	-10,268	2,371		-4,331	,000
	Motivasi Kerja (X1)	,226	,069	,103	3,291	,001
	Lingkungan Kerja (X2)	,148	,068	,069	2,192	,031

	Disiplin Kerja (X3)	,936	,026	,947	36,089	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Persamaan regresi tersebut bisa digambarkan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (X1)
 Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja yakni senilai 0,226, oleh sebab itu bisa disebutkan **Motivasi Kerja memberi imbas pada Kinerja Karyawan.**
- b. Lingkungan Kerja (X2)
 Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja yakni senilai 0,148, oleh sebab itu bisa dimaknai bahwa **Lingkungan Kerja memberi imbas pada Kinerja Karyawan.**
- c. Disiplin Kerja (X3)
 Koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja adalah senilai 0,936, oleh sebab itu bisa dimaknai bahwa **Disiplin Kerja memberi dampak signifikan pada Kinerja Karyawan.**

3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6592,738	3	2197,579	458,346	,000 ^b
	Residual	484,253	101	4,795		
	Total	7076,990	104			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)						

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024)

Mengacu pada tabel tersebut, diperoleh F hitung > F tabel ($458,346 > 2,69$) dan sejumlah Sig. $0,00 < 0,05$. Oleh sebabnya, hipotesis alternatif (H_a) diterima, dilain hal hipotesis nol (H_0) ditolak. Tentu ini menggambarkan adanya korelasi linear antar variabel independen dan dependen.

Pembahasan

1. Mengacu pada hasil Uji Parsial, imbas Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia menggambarkan bahwa t-hitung pada Motivasi Kerja ialah 3,291 serta t-tabel senilai 1,98373 ($3,291 > 1,98373$), serta nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Tentu mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memberi dampak pada Kinerja Karyawan.
2. Mengacu pada hasil uji Parsial, Lingkungan Kerja menunjukkan t-hitung sejumlah 2,192 serta t-tabel sejumlah 1,98373 ($2,192 > 1,98373$), serta nilai Sig. $0,031 < 0,05$. Tentunya mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak pada Kinerja Karyawan.

3. Mengacu pada hasil uji Parsiall, variabel Disiplin Kerja menunjukkan t-hitung senilai 36,089 serta t-tabel senilai 1,98373 ($36,089 > 1,98373$) dan nilai signifikan $000 < 0,05$. Tentunya mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memberikan imbas pada Kinerja Karyawan.
4. Mengacu pada hasil Uji Simultan (ANOVA), variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, serta Disiplin Kerja dengan cara bersamaan memberi dampak pada Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia dengan nilai F-hitung senilai 458,346 $>$ F-tabel sejumlah 2,69, serta nilai Sig. senilai $0,000 < 0,05$.

IV. KESIMPULAN

1. Dampak Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Bando Indonesia Dengan jumlah perhitungan parsial sebanyak 0,018 atau 1,8%, bisa dikatakan bahwa variabel independen motivasi kerja berimbas secara individu sebesar 1,8% pada variabel dependen kinerja karyawan. Dengan t-hitung sejumlah 3,291 $>$ t-tabel 1,98373, juga nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Maknanya hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Bisa dikatakan bahwa **Motivasi Kerja memberi imbas positif pada Kinerja Karyawan.**
2. Dampak Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia Dengan nilai perhitungan parsial sebanyak 0,049 atau 4,9%, maknanya ialah bahwa variabel independen lingkungan kerja berimbas secara parsial sebesar 4,9% pada variabel dependen kinerja karyawan. Dengan t-hitung sejumlah 2,192 $>$ t-tabel 1,98373, serta nilai Sig. $0,031 < 0,05$. Maknanya hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Bisa dikatakan bahwa **Lingkungan Kerja memberi imbas positif pada Kinerja Karyawan.**
3. Dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia Dengan nilai perhitungan parsial sejumlah 0,909 atau 90,9%, bermakna bahwa variabel independen disiplin kerja berimbas secara parsial sebesar 90,9% pada variabel dependen kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan t-hitung sejumlah 36,089 $>$ t-tabel 1,98373, serta nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maknanya hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Bisa dikatakan bahwa **Disiplin Kerja memberi imbas positif pada Kinerja Karyawan.**
4. Dampak Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, serta Disiplin Kerja secara signifikan memberi imbas pada Kinerja Karyawan. Dengan perhitungan simultan senilai 0,930 atau 93%, bisa dikatakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja bersamaan memberi dampak senilai 93% pada kinerja karyawan. Tentu ini terbukti dengan uji simultan (Uji Anova) yang diperoleh nilai F-hitung senilai 458,346 $>$ F-tabel 2,69 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, yang bermakna H_0 ditolak dan H_{a4} diterima. Maknanya, adanya **dampak signifikan secara bersamaan antara variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan**

DAFTAR PUSTAKA

- Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap kinerja karyawan . (n.d.).
Ajjah Jumani. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Ammar Alfaruq, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya. Student Scientific Creativity Journal (SSCJ) Vol.1, No.1 Januari , 1(1), 46–64. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i1.1073>

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023a). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023b). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Cv. Pustaka Kreasi Mandiri (Issue 1).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Giovani, L., & Kusnawan, A. (n.d.). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Hidayat, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kusnawan, A., & Theorando, S. (2021). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Makmur Dwijaya. 1(1).
- Lestari, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kapten a. Rivai Palembang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Mangkunegara, Dr. A. P. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1, 16–29.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso). 5.

- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Manajemen Dan Investasi*, 03(02), 261–275.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.