

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT POLITAMA PAKINDO

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPOLITAMA PAKINDO

Rio Rahadyan Utomo¹, Lie Liana²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
riorahadyanu@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance. This study utilizes a quantitative approach. The population in this study consists of all employees of PT Politama Pakindo, totaling 100 respondents. The data analyzed are primary data collected through questionnaires. The results of data processing obtained in this study include respondent description, variable description, validity test, reliability test, F-test, coefficient of determination (R^2) test, and hypothesis test. The results of this study indicate that motivation has a positive influence on employee performance, the work environment has a positive influence on employee performance, and job satisfaction does not affect employee performance.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Satisfaction, Work Environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Politama Pakindosebanyak 100 responden. Data yang dianalisis merupakan data primer dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil olah data yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepuasan, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi perusahaan dimana memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila sumber daya manusia mengerahkan seluruh kemampuannya maka akan menghasilkan kinerja yang luar biasa bagi perusahaan dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Safarida & Siregar, 2020). Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan yang dapat menunjukkan kualitas perusahaan yang memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dan keberhasilan perusahaan, serta menghadapi

persaingan dan perkembangan bisnis

(Gustiana *et al.*, 2022). Kinerja sumber daya manusia pada perusahaan atau yang disebut kinerja karyawan yang baik dapat mendukung tingkat keberhasilan perusahaan serta memengaruhi perkembangan bisnisnya (Rizqi & Nabila, 2022). Perusahaan bila ingin mencapai tujuannya harus memiliki karyawan yang kompeten serta memiliki kinerja karyawan yang baik.

Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan seperti perkembangan dunia bisnis yang dinamis dan persaingan bisnis, sehingga

tujuan perusahaan tercapai dan kelangsungan bisnis perusahaan dapat terjamin (Nurhaedah *et al.*, 2021). Hal tersebut dikarenakan apabila kinerja karyawan rendah maka berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan, dan apabila terus berlanjut maka perusahaan akan mengalami kerugian (Sofyan *et al.*, 2020). Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti faktor motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawannya dapat konsisten dan meningkat.

Motivasi menjadi faktor internal diri karyawan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya motivasi yang tinggi maka karyawan juga memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, dengan cara mendorong pengembangan kemampuan karyawan sesuai dengan *job description* (Junaidin; *et al.*, 2022; Maswar *et al.*, 2020). Motivasi berasal dari dalam diri karyawan yang menjadi daya penggerak kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif, sehingga adanya motivasi membuat kinerja karyawan semakin lebih baik lagi (Kurniawan, 2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Septiani, (2021); Arief, (2020); Junaidin; *et al.*, (2022); dan Kurniawan, (2020) menyatakan bahwa motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun ditemukan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap *et al.*, (2022) dan Nurhaedah *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat mendukung peningkatan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa seluruh hal yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti rasa nyaman pada tempat

kerja yang membuat kinerja karyawan menjadi optimal (Junaidin *et al.*, 2022 dan Maswar *et al.*, 2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Septiani, 2021; Arief, 2020; Junaidin *et al.*, 2022; Nadapdap *et al.*, 2022 dan Solihatun *et al.*, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun ditemukan pula pada penelitian yang dilakukan oleh (Azmi & Serang, 2019 dan Nabawi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerjanya. Apabila tidak ada kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerjanya akan menjadi turun dan begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan dampak dari psikologi karyawan, apabila karyawan tidak mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan atau tidak sesuai ekspektasinya maka dapat menimbulkan rasa tidak puas, hal ini akan memengaruhi produktivitasnya dan menurunkan tingkat kinerja karyawan (Nadapdap *et al.*, 2022). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Junaidin *et al.*, 2022; Kurniawan, 2020; Nadapdap *et al.*, 2022 dan Solihatun *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kepuasan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun ditemukan pula pada penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Septiani, 2021; Jufrizen & Sitorus, 2021; Nurhaedah *et al.*, 2021 dan Sembiring *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kepuasan tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hal tersebut terdapat perbedaan hasil

penelitian pada masing-masing faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadi adanya *gap* pada penelitian yang sudah ada sebelumnya. Oleh sebab itu pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji kembali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan di PT Politama Pakindo sebesar 100 responden. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner dan menggunakan skala pengukurannya yaitu skala likert (1-5). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kepuasan

a = Konstanta $b_1, b_2, b_3 =$

Koefisien beta $e = error$

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Hasil Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Laki-laki	43	43
	Kelamin Wanita	57	57
2	Usia 18-25 Tahun	27	27
	26-30 Tahun	31	31
	31-40 Tahun	35	35
	>40 Tahun	7	7
3	Pendidikan SMA	51	51
	Terakhir Diploma	5	5
	Sarjana (S1)	44	44
4	Masa Kerja 1-5 Tahun	61	61
	6-10 Tahun	32	32
	11-15 Tahun	7	7

Sumber: analisis data primer (2024)

Dapat ditunjukkan pada Tabel 1. bahwa responden di dominasi oleh wanita dengan jumlah sebesar 57 orang atau 57%. Rentang usia responden terbanyak berada pada rentang 31 – 40 tahun dengan jumlah sebesar 35 orang atau 35%. Pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu SMA dengan jumlah sebesar 51 orang atau 51%. Responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun mendominasi dengan jumlah sebesar 61 orang atau 61%.

Deskripsi Variabel

Tabel 2. Hasil Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Kebutuhan fisiologis (X1.1)	4,21
Kebutuhan rasa aman (X1.2)	4,21
Kebutuhan hubungan sosial (X1.3)	4,25
Kebutuhan pengakuan (X1.4)	3,81
Kebutuhan aktualisasi diri (X1.5)	4,19
Daya dorong (X1.6)	4,24
Kemauan (X1.7)	4,16
Motivasi (X1)	4,18
Penerangan (X2.1)	4,19
Suara udara (X2.2)	4,26
Suara bising (X2.3)	4,20
Ruang gerak yang diperlukan (X2.4)	4,24
Keamanan kerja (X2.5)	4,18
Lingkungan kerja (X2)	4,21
Gaji (X3.1)	4,38
Promosi (X3.2)	4,29
Rekan kerja (X3.3)	4,13
Komunikasi (X3.4)	4,25
Kepuasan kerja (X3)	4,26
Kuantitas (Y1)	4,25
Kualitas (Y2)	4,29
Kehadiran (Y3)	4,18
Kemampuan bekerja sama (Y4)	4,22
Otoritas (Y5)	4,08
Disiplin (Y6)	4,11
Ketepatan waktu (Y7)	4,12
Komitmen (Y8)	4,17

Efektifitas (Y9)	4,26
Kinerja Karyawan (Y)	4,19

Sumber: analisis data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,18 yang berarti responden cenderung setuju terhadap poin pernyataan variabel motivasi. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berarti responden cenderung setuju terhadap poin pernyataan lingkungan kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,26 yang berarti responden cenderung setuju terhadap poin pernyataan variabel kepuasan kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,19 yang berarti responden cenderung setuju terhadap poin pernyataan variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
Motivasi (X1)	0,659	X1.1	0,674
		X1.2	0,627
		X1.3	0,650
		X1.4	0,576
		X1.5	0,536
		X1.6	0,641
		X1.7	0,618
Lingkungan Kerja (X2)	0,648	X2.1	0,615
		X2.2	0,523
		X2.3	0,878
		X2.4	0,762
		X2.5	0,752
Kepuasan Kerja (X3)	0,578	X3.1	0,702
		X3.2	0,745
		X3.3	0,478
		X3.4	0,770
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	Y1	0,681
		Y2	0,524

Y3	0,487
Y4	0,608
Y5	0,618
Y6	0,743
Y7	0,575
Y8	0,569
Y9	0,402

Sumber: analisis data primer (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada Tabel 3. nilai KMO pada variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel telah memenuhi kriteria kecukupan sampel. Nilai *loading factor* seluruh indikator yang digunakan menunjukkan nilai $> 0,4$ yang memiliki makna bahwa seluruh indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Kriteria
Motivasi (X1)	0,728	$> 0,60$
Lingkungan Kerja (X2)	0,736	$> 0,60$
Kepuasan Kerja (X3)	0,609	$> 0,60$
Kinerja Karyawan (Y)	0,757	$> 0,60$

Sumber: analisis data primer (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan seluruh variabel yang digunakan yaitu motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan mendapatkan nilai *cronbach alpha's* $> 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Motivasi (X1)			
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	23,590	0,000 ^a
Kepuasan Kerja (X3)			

Sumber: analisis data primer (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui pada Tabel 5. nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ yang menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Motivasi (X1)		
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,406
Kepuasan Kerja (X3)		

Sumber: analisis data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,406 atau 40,6% yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 40,6%. Sedangkan 59,4% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Motivasi (X1)		0,357	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,394	0,000
Kepuasan Kerja (X3)		0,127	0,103

Sumber: analisis data primer (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig* $0,000 < 0,01$ dan nilai koefisien *beta* 0,357 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig* $0,000 < 0,01$ dan nilai

koefisien *beta* 0,394 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

H3 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig* $0,103 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

PEMBAHASAN

Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi pada PT Politama Pakindo berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa motivasi menjadi sebuah bahan pertimbangan yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan, kondisi ini dapat diketahui dari rata-rata jawaban responden yang menyatakan setuju pada setiap indikator motivasi yang digunakan. Indikator motivasi yang memiliki nilai rata-rata terbesar adalah kebutuhan hubungan sosial. Kebutuhan hubungan sosial menjadi indikator utama karyawan untuk termotivasi agar meningkatkan kinerjanya. Kebutuhan hubungan sosial yang menjadi indikator motivasi dapat berupa kebutuhan akan menjaga hubungan sosial dengan sesamanya, dalam hal ini dapat berupa saling berbagi, menjaga hubungan sosial dengan menghabiskan waktu bersama teman, saudara, dan keluarga. Akan tetapi, perlu adanya perhatian khusus pada apresiasi dan pengakuan atas kerja keras karyawan, dikarenakan rata-rata responden memberikan

jawaban yang netral. Apresiasi yang dikomunikasikan diperlukan untuk diberikan kepada karyawan sebagai pendorong dalam keterlibatan pekerjaan (Keisha, 2022). Pemberian motivasi pada karyawan diharapkan dapat mengubah perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan guna menunjang pertumbuhan perusahaan (Sembiring, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Septiani, 2021; Arief, 2020; Junaidin; *et al.*, 2022; dan Kurniawan, 2020).

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja pada PT Politama Pakindo berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Politama Pakindo. Lingkungan kerja merupakan fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja menjadi faktor yang sangat penting. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nabawi, 2019). Berdasarkan jawaban responden rata-rata responden menyatakan setuju yang menandakan bahwa lingkungan kerja PT Politama Pakindo sudah memberikan kenyamanan dan keamanan guna menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kondisi udara menjadi indikator dengan nilai rata-rata terbesar dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja. Karyawan lebih mengutamakan kondisi udara sebagai hal yang sangat penting untuk

dipertimbangkan demi kenyamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung (Arianto & Septiani, 2021; Arief, 2020; Junaidin *et al.*, 2022; Nadapdap *et al.*, 2022 dan Solihatun *et al.*, 2021).

Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja pada PT Politama Pakindo tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Junaidin *et al.*, 2022; Kurniawan, 2020; Nadapdap *et al.*, 2022 dan Solihatun *et al.*, 2021), akan tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Septiani, 2021; Jufrizen & Sitorus, 2021; Nabawi, 2019; Nurhaedah *et al.*, 2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya rasa tidak puas karyawan terhadap apa yang telah diterimanya, hal ini memungkinkan adanya perbedaan jumlah penghargaan yang diterimanya dengan jumlah yang mereka yakini (Nabawi, 2019). Karyawan masih belum merasakan kepuasan pada perusahaannya (Sembiring *et al.*, 2021).

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mendapatkan rasa kepuasan pada pekerjaannya pada PT Politama Pakindo. Ini tentu menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinannya serta benefit yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan dapat merasa puas pada

pekerjaannya (Jufrizen & Sitorus, 2021; Nurhaedah *et al.*, 2021).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo. Saran yang dapat diberikan yaitu dengan mempertahankan motivasi pada karyawan dan lingkungan kerja yang sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan terus melakukan evaluasi serta peningkatan motivasi pada karyawan dengan cara pemberian *reward*, pemberian pelatihan, menyediakan keamanan bagi karyawan, fasilitas yang lengkap, dan pemenuhan hak cuti agar kinerja karyawan dapat terjaga dan bahkan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.

N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt AjS. *Jurnal Arastirma*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>

Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Fega MariKultura,Pulau Jukung,Kepulauan

Seribu,D
KI
Jakarta).

Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70.

<https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>

Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Global Health*, 167(1).

Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1).

<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan

- Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasan, A. dkk. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Junaidin, Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(4).
- Kurniawan, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7). <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Maswar, Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nurhaedah, M. A., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa

- Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(Vol 2 No 3 (2021): Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia), 463–472. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMNI/index>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).
- Rastana, Mahayasa, & Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerahdi Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3).
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3780>
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1).
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a). <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivativ Jurnal Manajemen*, 15(1), 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2). <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 5, Issue 1).
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Susi Handayani, & Raihanah Daulay. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESA*, 1(1).
- Rizqi, D., & Nabila, R. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Yulia, A., Bernhard, T., & N, T. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).