

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Young Tree

Oleh:

Devi Susilowati

Dosen Pembimbing :

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026

Pendahuluan

Industri manufaktur di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat serta persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam hal kinerja karyawan PT. Young Tree sebagai salah satu perusahaan manufaktur sepatu menghadapi tuntutan untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja agar tetap kompetitif di pasar global

Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan yaitu belum optimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu sebagian karyawan masih kurang menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree?

Literatur Review

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam suatu kegiatan atau tugas dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Indikator yang digunakan :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki rasa senang dalam bekerja
4. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
5. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan :

1. Penempatan yang tepat dan sesuai keahlian
2. Berat – ringanya pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan kerja
4. Peralatan kerja
5. Sikap pimpinan

Literatur Review

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik, serta lingkungan non-fisik. Indikator yang digunakan :

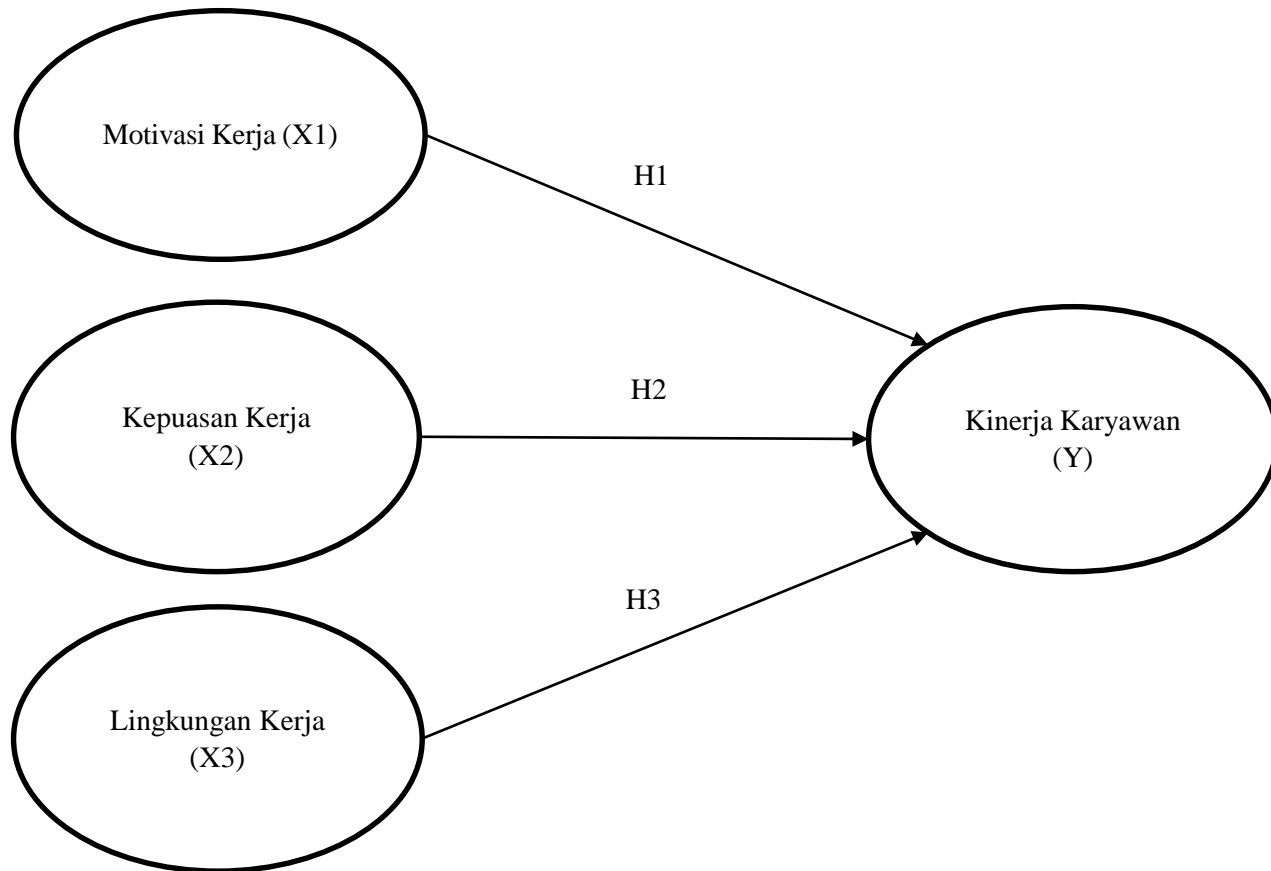
1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan ditempat kerja
4. Bau tidak sedap ditempat kerja
5. Keamanan ditempat kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Indikator yang digunakan :

1. Kualitas pekerjaan
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Kerjasama
4. Keandalan
5. Self-intiated

Kerangka Konseptual



- H1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
- H2 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

- ❖ Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan data primer dengan instrumen yang berupa kuesioner Skala Likert 1-5.
- ❖ Teknik Analisis data menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution)

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Young Tree.

Sampel

Jumlah sampel sebanyak 101 responden berdasarkan rumus Slovin engan tingkat toleransi kesalahan yang masih dapat diterima ($e = 0,10$).

Hasil (Karakteristik Responden)

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Usia		
19 – 23 Tahun	42	41,6%
24 – 28 Tahun	20	19,8%
29 – 33 Tahun	19	18,8%
34 – 38 Tahun	20	19,8%
Jenis Kelamin		
Perempuan	66	65,3%
Laki – laki	35	34,7%
Total Responden	101	100%

Berdasarkan tabel karakteristik responden, diketahui bahwa dari 101 karyawan PT Young Tree yang menjadi responden, berdasarkan usia mayoritas karyawan berusia 19 – 23 Tahun sebanyak 42 orang (42%), usia 24 – 28 Tahun sebanyak 20 orang (19,8%), usia 29 – 33 Tahun Sebanyak 19 orang (18,8%), usia 34 – 38 sebanyak 20 orang (19,8%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan terdapat 66 orang (65,3%) dan jenis kelamin laki – aki terdapat 35 orang (34,7%).

Hasil (Uji Validitas)

Berdasarkan r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,195 sehingga semua item dinyatakan valid. Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai hitung sebesar 0,360-0,610, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,471-0,644, variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,405-0,566, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,248-0,576.

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (n=101,α=0,05)	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1_1	0,509	0,195	VALID
	X1_2	0,565		
	X1_3	0,610		
	X1_4	0,449		
	X1_5	0,360		
	X1_6	0,427		
	X1_7	0,605		
	X1_8	0,535		
	X1_9	0,375		
	X1_10	0,380		
Kepuasan Kerja (X2)	X1_1	0,644		
	X1_2	0,490		
	X1_3	0,586		
	X1_4	0,559		
	X1_5	0,573		
	X1_6	0,503		
	X1_7	0,495		
	X1_8	0,473		
	X1_9	0,625		
	X1_10	0,471		

Hasil (Uji Validitas)

Bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variable memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r table, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut telah memenuhi syarat uji validitas.

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel n=101,α=0,05	Ket
Lingkungan Kerja (X3)	X1_1	0,405	0,195	VALID
	X1_2	0,416		
	X1_3	0,414		
	X1_4	0,566		
	X1_5	0,513		
	X1_6	0,532		
	X1_7	0,431		
	X1_8	0,490		
	X1_9	0,468		
	X1_10	0,531		
Kinerja Kerja (Y)	X1_1	0,259		
	X1_2	0,420		
	X1_3	0,248		
	X1_4	0,527		
	X1_5	0,435		
	X1_6	0,320		
	X1_7	0,395		
	X1_8	0,394		
	X1_9	0,472		
	X1_10	0,576		

Hasil (Uji Reliabilitas)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0,772	> 0,60	RELIABEL
Kepuasan Kerja (X2)	0,771	> 0,60	
Lingkungan Kerja (X3)	0,768	> 0,60	
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	> 0,60	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 yang dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dapat diketahui bahwa seluruh variable dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik. Pada variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772, variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,771, variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,768, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761. Semua variabel berada di atas 0,60 hal ini dinyatakan reliabel.

Hasil (Uji Asumsi Klasik)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.20782688	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.114	
	Negative	-.095	
Test Statistic			.114
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.132 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.123
		Upper Bound	.141
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

• Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4 di atas pada uji normalitas hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual Unstandardized Residual dengan jumlah sampel 101 responden. Test statistic diperoleh adalah 0,114 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Namun nilai Monte Carlo Sig. sebesar $0,132 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tetap memenuhi asumsi normalitas secara pendekatan Monte Carlo Meskipun begitu analisis regresi linear berganda tetap dapat digunakan karena model regresi tidak terlalu sensitive terhadap pelanggaran asumsi normalitas.

Hasil (Uji Asumsi Klasik)

- **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan table variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,332 dan VIF sebesar 3,016, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,148 dan VIF sebesar 6,747, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,150 dan VIF sebesar 6,667. Semua nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,332	3,016
Kepuasan Kerja (X2)	0,148	6,747
Lingkungan Kerja(X3)	0,150	6,667

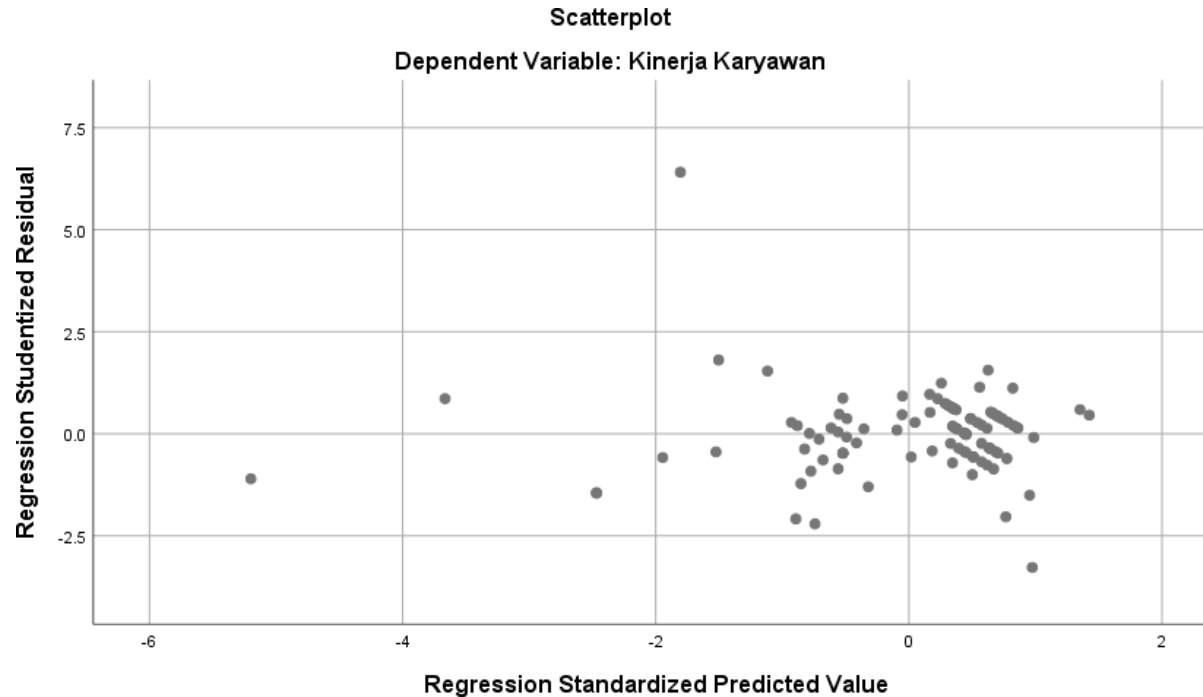
Hasil (Uji Asumsi Klasik)

- **Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi menggunakan Model Summary yang menunjukkan kualitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,089 menunjukkan bahwa residual model tidak mengalami autokorelasi kaarena berada di antara batas 1,5 – 2,5. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,773 yang berarti 77,3% pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dengan sisanya sebesar 22,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.766	2.24171	2.089

Hasil (Uji Asumsi Klasik)



- **Uji Heteroskedastisitas**

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Tabel 7 melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil (Uji Asumsi Klasik)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.337	1.886		4.952	.000
	MK	.296	.068	.363	4.321	.000
	KK	.059	.104	.072	.571	.569
	LK	.438	.111	.493	3.949	.000

- Uji Regresi Linier Berganda

a. Konstanta (a)

Nilai Konstanta (intersep) adalah sebesar 9,337 yang berarti bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol, maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,337. Nilai dari koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,296.

Hasil (Uji Asumsi Klasik)

Kepuasan Kerja (X2)

Nilai dari koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,059. Hal ini menunjukkan jika variabel X2 meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karaywan sebesar 0,059. Akan tetapi nilai signifikansi sebesar 0,569 ($>0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan.

Lingkungan Kerja (X3)

Nilai dari koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan jika variabel X3 meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karaywan sebesar 0,438.

Hasil (*Uji Hipotesis*)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.337	1.886		4.952	.000
	Motivasi Kerja	.296	.068	.363	4.321	.000
	Kepuasan Kerja	.059	.104	.072	.571	.569
	Lingkungan Kerja	.438	.111	.493	3.949	.000

- **Uji T**
 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,296 dengan nilai t sebesar 4,321. $t_{hitung} 4,321 > t_{table} 1,984$ dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).
 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,059 dengan nilai uji t diperoleh t sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,571 < t_{table} 1,984$ dan signifikansi 0,569 ($p > 0,05$).
 3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dengan nilai uji t diperoleh t sebesar 3,949. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,949 > t_{table} 1,984$ dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).

Hasil (Uji Hipotesis)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1659.976	3	553.325	110.109	.000 ^b
	Residual	487.450	97	5.025		
	Total	2147.426	100			

- **Uji F**

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 110,109 dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini bersifat signifikan secara simultan. Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil (*Uji Hipotesis*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.766	2.242

- **Uji F**

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,879 mengindikasikan adanya hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,773 sehingga dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 77,3% yang terjadi pada Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,766 nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang baik dan stabil.

Pembahasan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,296. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki inisiatif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Berdasarkan hasil uji t, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,569 > 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,059. Meskipun memiliki arah hubungan positif, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja, atau karyawan tetap bekerja secara profesional meskipun tingkat kepuasan yang dirasakan tidak tinggi. Kondisi ini juga dapat terjadi karena karakteristik industri manufaktur yang menuntut karyawan untuk tetap bekerja sesuai target dan standar operasional, sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja dibandingkan kepuasan kerja.

Pembahasan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan ketiga variable yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variable berpengaruh secara parsial ketiganya secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 110,109. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 menunjukkan bahwa sebesar 77,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Temuan Penting Penelitian

KESIMPULAN:

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja, memiliki peranan penting dalam membentuk Kinerja Karyawan PT. Young Tree. Motivasi kerja serta lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dorongan pribadi untuk bekerja dan kondisi lingkungan yang mendukung menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan, yang artinya pengaruh terhadap peningkatan kinerja belum cukup kuat dalam konteks perusahaan ini.

SARAN:

Perusahaan dianjurkan untuk terus mendorong motivasi karyawan melalui berbagai bentuk program pelatihan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang lebih efektif agar karyawan merasa lebih dihargai dan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti memastikan pencahayaan yang cukup, udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, serta keamanan kerja yang terjamin, karena faktor lingkungan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

REFERENSI

- R. T. Siregar, H. Pantas, and A. Sudirman, "Human Capital Performance in Manufacturing Companies in Indonesia: Analysis of the Influence of Team Work Management and Work satisfaction," *Int. J. Business, Law, Educ.*, vol. 5, no. 2, pp. 2615–2624, 2024.
- D. P. Faeni, A. Riskita, A. R. Sugianto, B. A. Gunawan, H. Amelia, and T. A. Wibowo, "Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia," *J. Penelit. Dan Pengkaj. Ilm.*, vol. 2, no. 5, pp. 742–756, 2025.
- V. D. Azzahra, "Pengaruh Kompensasi , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 2, no. 1, pp. 37–56, 2024.
- H. B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Cet. 14. Jakarta: Bumi Aksara, 2021. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books?id=8o5_tQEACAAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false
- Y. Wiliandari, "KEPUASAN KERJA KKARYAWAN," *J. Jur. Pendidik. IPS Ekon.*, pp. 81–95, 2015.
- P. Hasibuan, Malayu S, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Cet 16. JAKARTA : BUMI AKSARA, 2019.
- Armansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 81–93, 2024, doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat, 2014.
- Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY, 2021.
- E. Telaumbanua *et al.*, *Manajemen Kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2024.
- N. Arianto and H. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Dayaa Mns.*, vol. 3, no. 3, pp. 312–321, 2020.
- Flannero, Ferdinand, and Meitiana, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah," *J. Environment Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 195–206, 2022.

