

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BONEKA SELARAS TOYS BEKASI

Wisnu Wibisono^{1*}, Rini Wijayaningsih², Milda Handayani³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202010325093@mhs.ubharajaya.ac.id¹, rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id²,
milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id³

ARTICLE INFO

Keywords: Motivasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan, Kepuasan Kerja

Received : 15, July 2024

Revised : 22, July 2024

Accepted: 29, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi sebagai responden, dengan tujuan untuk memahami perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mengadopsi kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan informasi. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi untuk menilai sejauh mana Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan dalam memasarkan produk atau jasa semakin ketat. Kegiatan pemasaran memiliki peran vital dalam dunia usaha karena berorientasi pada konsumen. Dengan globalisasi, perusahaan didorong untuk menjadi lebih efektif dan efisien agar memiliki daya saing dan keunggulan dibanding pesaing, memungkinkan mereka bertahan dalam persaingan yang ketat. Perubahan selera konsumen dan lingkungan usaha yang dinamis menciptakan peluang bisnis yang harus dimanfaatkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen, menjaga mereka agar tidak berpindah ke pesaing (Lestary & Chaniago, 2017).

Keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan canggih tetapi juga pada kinerja karyawan dan pemimpin. Seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan, perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja mereka karena karyawan memainkan peran penting dalam mencapai hasil kinerja yang baik. Pengembangan manajemen sumber daya manusia menjadi syarat utama dalam era globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri (Hasibuan & Silvya, 2019).

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prawirosentono & Primasari, 2019). Kepuasan kerja karyawan, yang mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya, juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja (Armanu & Sudjatno, 2017). Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengganggu aktivitas individu dalam mencapai tujuan, sehingga penting untuk memelihara lingkungan motivasional yang baik.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, bertujuan mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Anwar Prabu Mangkunegara (2021) menambahkan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Elemen utama motivasi mencakup intensitas, yang berkaitan dengan seberapa giat seseorang berusaha; arah, yang merupakan tujuan; dan ketekunan, yang mengukur seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Motivasi penting karena mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal.

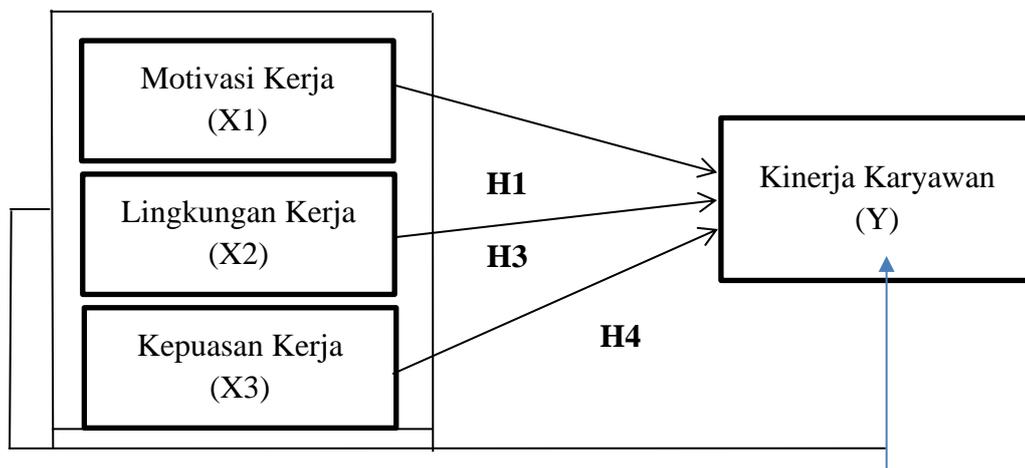
Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas-tugas mereka. Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi penerangan, suara, kebersihan, dan keamanan tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan (Nurwati, S., 2021). Kepuasan kerja membantu karyawan mengaktualisasikan diri dan mencapai kematangan psikologis. Jika kepuasan tidak tercapai, karyawan mungkin mengalami frustrasi.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. Variabel X_1 = Motivasi Kerja
 H_0 : Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel X_2 = Lingkungan Kerja
 H_0 : Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel X₃ = Kepuasan Kerja
H₀: Kepuasan kerja (X₃) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel Y = Kinerja Karyawan
H₀: Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan kerja (X₃) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
H₄: Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, tempat penelitian dilakukan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi dan dilaksanakan pada 25 Maret sampai dengan 10 April 2024. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Boneka Selaras Toys yang berjumlah 105 orang dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dan rumus *slovin* sehingga setelah dilakukan perhitungan dan penyebaran kuesioner hanya 75 responden yang mengisi kuesioner dengan lengkap, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pada bagian produksi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi yang berjumlah 75 karyawan. Selain menggunakan data primer yaitu kuesioner untuk penelitian ini, digunakan juga data sekunder yaitu yang didapat dari jurnal, laporan absensi dan penjualan dan sumber internet yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPP Statistik 25.

HASIL

Uji Validitas

Hasil uji validitas kuesioner pada 75 responden pada karyawan bagian produksi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,445	0,361	Valid
	X1.2	0,445	0,361	Valid
	X1.3	0,632	0,361	Valid
	X1.4	0,790	0,361	Valid
	X1.5	0,617	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X2.1	0,535	0,361	Valid
	X2.2	0,654	0,361	Valid
	X2.3	0,711	0,361	Valid
	X2.4	0,790	0,361	Valid
	X2.5	0,632	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0,644	0,361	Valid
	X3.2	0,580	0,361	Valid
	X3.3	0,688	0,361	Valid
	X3.4	0,748	0,361	Valid
	X3.5	0,607	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan

Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,475	0,361	Valid
	X4.2	0,654	0,361	Valid
	X4.3	0,711	0,361	Valid
	X4.4	0,704	0,361	Valid
	X4.5	0,684	0,361	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan pengolahan uji validitas instrumen kuesioner menggunakan software IBM SPSS Statistik 25, maka dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner pada keempat variabel menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dikarenakan terdapat nilai r_{hitung} tidak melebihi nilai r_{tabel} yaitu 0,361 atau r -hitung dari setiap variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari dengan tingkat signifikan 5%. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah valid dan layak untuk diolah.

Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas kuesioner pada 75 responden pada karyawan bagian produksi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

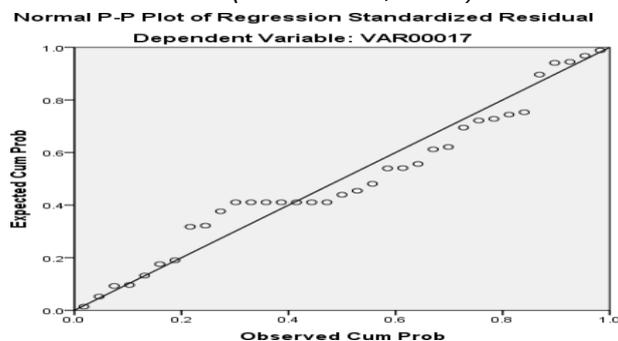
Variabel	Nilai Yang Ditetapkan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,60	0,662	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,701	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,60	0,737	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,683	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan pengolahan uji reliabilitas instrumen kuesioner menggunakan software IBM SPSS Statistik 25, maka dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner pada keempat variabel menunjukkan hasil yang reliabel. Hal ini dikarenakan memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 dari setiap variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk diolah.

Uji Normalitas

Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)



Grafik Kurva Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar kurva p-plot di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berarti dari kurva ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas. Selain uji

grafik, peneliti juga melengkapi pengujian normalitas dengan uji statistik untuk menegaskan hasil uji normalitas grafik di atas.

Tabel Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test Uji Normalitas*

One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67006144
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.099
	Negative	-.122
Test Statistic	.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Pada tabel uji selanjutnya yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*, diperoleh hasil output asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	-5.752	3.292		-1.747	.090		
X1	1.153	.110	.688	10.531	.000	.313	3.230
X2	.700	.139	.329	5.028	.000	.310	3.230
X3	.552	.103	.179	4.379	.000	.303	3.103

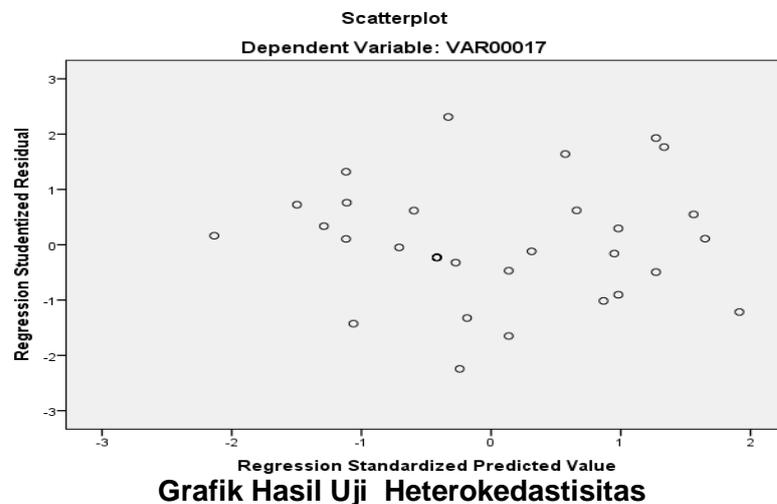
a. Dependent Variable: VAR00017

Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai uji hasil Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen memiliki VIF < 10 dan tolerance > 0,1 yaitu variabel Motivasi(X1) memiliki nilai tolerance 0,310 dan nilai VIF 3,230 lalu variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,313 dan nilai VIF 3,230 dan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance 0,303 dan nilai VIF 3,103. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain.



Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja.

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji-T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-5.752	3.292		-1.747	.090
X1	1.153	.110	.688	10.531	.000
X2	.552	.103	.449	5.379	.000
X3	.700	.139	.329	5.028	.000

Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) memiliki t-hitung 10,531 > t-tabel 1,675 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki t-hitung 5,379 > t-tabel 1,675 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata

- lain hipotesis kedua (H2) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Kepuasan Kerja (X3) memiliki t-hitung 5,028 > t-tabel 1,675 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan(Uji-F)

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2146.313	2	1073.157	362.134	.000 ^b
Residual	94.830	32	2.963		
Total	2241.143	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel didapat nilai F hitung sebesar 362.134 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan 57 model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.955	1.721

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : IBM SPSS Statistik 25 (data diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel hasil uji koefisiensi determinasi (R²) diatas menunjukkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,958 atau 95,55%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja) sebesar 95,55%, sedangkan sisanya 0,55 atau 5,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, dengan t-hitung 10,531 > t-tabel 1,675 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan prestasi karyawan, dengan R Square sebesar 0,958 atau 95,55%, sementara 5,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, dengan t-hitung 5,379 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima. Penelitian ini mendukung bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti meskipun karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, kesempatan promosi, dan pembayaran, hal ini tidak langsung meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Namun, perusahaan perlu membuat kebijakan yang dapat mengubah kepuasan kerja menjadi peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. F-hitung sebesar 425,754 lebih besar dari F-tabel 2,790, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Fajri & Rohman (2020), yang juga menemukan bahwa sistem lingkungan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,958 menunjukkan bahwa 95,55% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja, sementara sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh variabel motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh hasil uji parsial (uji T) yang memberikan nilai signifikan. Kedua, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikan. Ketiga, variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh hasil uji parsial yang memberikan nilai signifikan. Keempat, hasil pengujian secara simultan dengan nilai Fhitung sebesar 362.134 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, mengingat tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, penulis selanjutnya, dan perguruan tinggi. Bagi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu lebih menilai dan memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti arahan yang baik, tanggung jawab, dan dorongan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, seperti fasilitas kerja, tata letak ruang, dan hubungan kerja yang baik. Memberikan reward atau imbalan kepada karyawan sebagai umpan balik atas kinerja mereka juga dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian di masa depan akan lebih bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2018). "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2.
- Armanu, A., & Sudjatno, S. (2017). *The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 25-32.
- Aritonang, C. V., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 162-175.
- Emita, I., Syamsudin, S., & Sugeng, I. S. (2021). *The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT POS (PERSERO) Post Office Bekasi 17000*. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 83-89.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. In *Multidisciplinary National Seminar* (pp. 1408-1418).
- Kuswati, Y. (2020). *The Effect Of Motivation On Employee Performance*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- McCarter, M. W., Haeruddin, M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). *How Work Discipline And Leadership Influence Employees' Performance? International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1).
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235-264.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77-86.
- Sari, W. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo)*.

