ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.4, No.11, Oktober 2025

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri

Devi Rachmawati, Warsono
[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
E-mail: devirachmawati0201@gmail.com[1], warsono.wno@ubsi.ac.id[2]

Article History:
Received: 20 September 2025
Revised: 29 September 2025
Accepted: 01 Oktober 2025

Keywords: Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak: *Perusahaan didirikan dengan tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Dalam mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Karya ilmiah ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian collection PT Swakarya Insan Mandiri sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan beberapa pengujian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri, dan secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri. Koefisien determinasi (R^2) sebasar 0,746 artinya bahwa 74,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sebanyak 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan diharuskan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar tetap bersaing. Kinerja karyawan sangat penting karena menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor internal individu dan lingkungan kerja eksternal. Dua faktor utama yang berpengaruh adalah lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi,

sedangkan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan menurunkan semangat kerja Santoni et al., (2021). Menurut Nur Oktaviani dalam Mufid et al., (2023) Motivasi kerja memiliki peran penting terhadap karyawan karena dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih semangat bekerja . Motivasi kerja membuat karyawan mampu untuk mengerahkan potensi yang mereka miliki sehingga mereka akan bekerja secara produktif.

PT Swakarya Insan Mandiri (SIM), perusahaan di bidang outsourcing, menghadapi tantangan dalam mengelola SDM karena karyawan sering berpindah tempat kerja. Penting untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian awal menunjukkan adanya fluktuasi kinerja, kurangnya semangat, dan keluhan tentang kondisi kerja. Banyak karyawan merasa kurang dihargai dan mengalami komunikasi yang tidak efektif dengan atasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di unit Contact Center PT SIM. Dengan memahami hubungan ini, manajemen dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja dan program motivasi. Penelitian ini relevan untuk menunjukkan pentingnya keseimbangan antara faktor internal dan eksternal dalam dunia kerja modern.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Novianti et al., (2023), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Menurut Fachrezi & Khair dalam Susanti & Mardika (2021), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi Udara, dan
4. Hubungan Kerja

Motivasi Kerja

Suswati dalam jurnal Kerja et al.,(2025) motivasi kerja adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktualisasi. Motivasi kerja merupakan faktor penting bagi semua sumber daya manusia. Menurut Nurdin & Djuhartono dalam jurnal (Kerja et al.,2025) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.

Menurut Pupuh Fathurrohman dalam Stit & Nusanatara, (2021) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja meliputi:

1. Imbalan yang layak
2. Kesempatan untuk promosi
3. Memperoleh pengakuan, dan
4. Keamanan bekerja

Kinerja Karyawan

Menurut Rerung dalam Halim et al.,(2025) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, diamana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujugan organisasi. Menurut Kasmir dalam Halim et al.,(2025) memberikan pendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam menurut Kasmir dalam Permata et al., (2025) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan, dan
6. Hubungan antar karyawan

METODE PENELITIAN

Karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh antara variabel bebas *(independent variable)* yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat *(dependent variable)* yaitu kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah individu yang aktif bekerja sebagai karyawan di PT Swakarya Insan Mandiri terutama bagian *collection* yang berjumlah 50 orang. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri, teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 50 karyawan dengan menggunaksn teknik sampel jenuh.

Data dikumpulkan melalui tiga metode, yakini observasi (pengamatan), studi dokumenter, dan kuesioner (angket). Untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas *(independent variabel)* dan variabel terikat *(dependent variabel)* maka peneliti melakukan beberapa pengujian. Data yang didapatkan berupa tanggapan kuesioner responden yang kemudian dihitung mengunggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Seience) versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	LING1	0,760	0,278	0,05	Valid
	LING2	0,422	0,278		Valid
	LING3	0,591	0,278		Valid
	LING4	0,519	0,278		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel di atas mengenai hasil uji validitas lingkungan kerja (X_1), dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 sehingga 4 (empat) butir pertanyaan

kuesioner penelitian ini dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_2)	KOM1	0,744	0,278	0,05	Valid
	KOM2	0,781	0,278		Valid
	KOM3	0,840	0,278		Valid
	KOM4	0,661	0,278		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_2) di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 sehingga 4 (empat) butir pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KIN1	0,854	0,278	0,05	Valid
	KIN2	0,736	0,278		Valid
	KIN3	0,831	0,278		Valid
	KIN4	0,855	0,278		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Bersumber pada Tabel 3 hasil uji validitas kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, 0,278 sehingga 5 (lima) butir pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan valid .

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,612	> 0,60	Realibel
Motivasi Kerja (X_2)	0,752	> 0,61	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	> 0,62	Realibel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4 mengenai hasil uji reliabilitas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *cronback's alpha* variabel lingkungan kerja (X_1) 0,612 > 0,60, Nilai *cronback's alpha* variabel motivasi kerja (X_2) 0,752 > 0,60, dan nilai *cronback's alpha* variabel kinerja karyawan (Y) 0,876 > 0,60 sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,14665230
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,093
	Negative	-0,114
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel penelitian di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig. 0,143 > 0,05 sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,334	3,173		0,736	0,466		
	Lingkungan Kerja	1,125	0,234	0,628	4,798	0,000	0,765	1,308
	Motivasi Kerja	-0,020	0,167	-0,016	-0,121	0,904	0,765	1,308
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai toleransi variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,765 > 0,10 dan nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi karyawan (X_2) adalah 1,308 < 10,00, sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas *(independent variabel)* kuesioner penelitian ini dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,616	2,282		2,023	0,049
	Lingkungan Kerja	-0,177	0,169	-0,172	-1,050	0,299
	Motivasi Kerja	-0,004	0,120	-0,005	-0,030	0,976
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas variabel penelitian di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas sig. variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 0.299 > 0,05 dan nilai probabilitas sig. variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,976 > 0,05, sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,274	2,858		-1,496	0,141
	Lingkungan Kerja	0,639	0,193	0,357	3,311	0,002
	Motivasi Kerja	0,703	0,144	0,526	4,886	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji t tersebut, diketahui variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,311 > t_{tabel} 1,678 dan sig 0,002 < 0,05. Sedangkan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} 4,886 > t_{tabel} 1,678 dan sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,273	2	95,637	10,114	.000[b]
	Residual	444,407	47	9,455		

	Total	635,680	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel hasil uji F variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah 10,114 > f_{tabel} 3,195 dan nilai sig. untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,000 < dari 0,05. Sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas *(independent variabel)* lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalan konteks penelitian ini dinyatakan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas *(independent variabel)* dapat menjelaskan variasi dalam model regresi. Semakin mendekati angka 1 nilai (R^2), semakin besar kemampuan variabel bebas *(independent variabel)* tersebut dalam menjelaskan variansi. Sebaliknya, jika nilai (R^2) mendekati 0, maka kemampuan variabel bebas *(independent variabel)* dalam memberikan penjelasan dianggap rendah.

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864[a]	0,746	0,735	1,40068
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 10 mengenai hasil uji koefisien determinasi simultan pada variabel penelitian, diketahui bahwa nilai (R^2) sebesar 0,746 atau sebesar 74,6% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Swakarya Insan Mandiri. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta motivasi kerja yang tinggi, dapat mewujudkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan di suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja keseluruhan perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Untuk membentuk kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan semangat. Hal ini juga berdampak pada peningkatan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. PT Swakarya Insan Mandiri dapat melakukan beberapa upaya untuk mengingkatkan kualitas lingkungan kerja, antara lain:

a. Meningkatkan fasilitas kerja yang mencakup segala sarana dan prasarana untuk

menunjang aktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang memadai akan mendukung kelancaran kerja, mengurangi kelelahan fisik, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

b. Meningkatkan kebersihan dan kesehatan area bekerja, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan suasana kerja yang sehat, mengurangi risiko penularan penyakit, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c. Meningkatkan hubungan, kerja karena hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan yang suportif, mengurangi konflik, serta meningkatkan rasa nyaman dan motivasi.
d. Meningkatkan metode kerja yang terstandar, cara atau prosedur yang digunakan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan tugas yang di berikan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan karena merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat memberikan kontribusi yang berharga dan efektif untuk membantu mencapai tujuan-tujuan perusahaan. PT Swakarya Insan Mandiri dapat melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas motivasi kerja karyawan, antara lain:

a. Memberikan insentif finansial seperti bonus atau tunjangan. Karyawan dengan gaji yang sesuai akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.
b. Menyediakan peluang promosi dan program pelatihan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan berkembang secara profesional.
c. Membangun komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk mendengarkan masukkan, dan memberikan umpan balik yang kondusif.

KESIMPULAN

Variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel tersebut juga memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 74,6% dan merupakan nilai yang mendekati 1 yang artinya memiliki pengaruh yang relatif besar.

Saran

Perusahaan diharapkan memperhatikan faktor-faktor pendukung seperti penyediaan fasilitas yang memadai, menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja, serta membangun hubungan yang baik di antara para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan memperkuat dampak dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhdap kinerja karyawan.

Manajemen perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif yang adil, pengakuan terhadap kinerja yang baik, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri, seperti pelatihan atau workshop. Motivasi yang kuat dapat mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Disarankan agar perusahaan melaksanakan evaluasi secara rutin terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja,serta evektivitas program motivasi yang telah diterapkan. Proses evaluasi ini sanagat penting untuk menilai apakah strategi yang diimplementasikan sudah berjalan dengan baik atau perlu dilakukan penyesuaian.

DAFTAR REFERENSI

Atikah, A., AS, S., & Iskandar, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Jambi. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8(1), 930. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1812

Ayuni, E. K., Vidada, I. A., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman. 2(5).

Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2(1), 122. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7452

Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. 7(4), 425–435.

Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., & Tridinanti, U. (2025). Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jm kenten palembang 1-3). 5(2).

Halim, A., Ramadhan, A., Yeni, H., & Naska, N. (2025). Pengaruh Profesionalisme Kerja , Stres Kerja dan Psikologis Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju. 2, 14–25.

Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 14(2), 130. https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99

Kerja, P. M., Kerja, L., & Terhadap, K. (2025). Kinerja Pegawai pada PT . Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang BalarajaArea Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana persaingan di era globalis. March. https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.3130

Lamandasa, S. R., Matana, T. R., Kadek, N., & Narayanti, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi , Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso.

Leuhery, F. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Maluku. 1(2), 44–51.

Mufid, A. N., Sutrisno, S., & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. Jurnal Strategi Dan Bisnis, 11(1), 41. https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38605

Noviandhi Sanggar Nirvandhi, Eny Setyariningsih, & Toto Heru Dwihandoko. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(5), 226–241. https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209

Novianti, G., Dhini, R., Hasanah, A., & Gozali, I. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Puwakarta Pendahuluan. 11, 148–159.

Pamungkas, Y., Arrum, S., & Nurwahyudi, M. R. (2024). Yunan Pamungkas Suandaru Arrum Muhammad Robi Nurwahyudi PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMA RAGIL JAYA YOGYAKARTA. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha,

4(1), 227–240.

Permata, S. D., Puspasari, M., & Muslimin, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Go Rental Cabang Pendopo. 2(5), 381–388.

Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(2), 513–528. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689

Quinta, F. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan pada PT. XYZ. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 11(2), 123–131.

Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen. https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796

Stit, A., & Nusanatara, P. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ips di smp. 3, 290–302.

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066

Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI CORPORATE UNIVERSITY. 2(1), 323–332.

Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 6(1), 118–129.

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan 89. 2(1), 89–102.

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 2(01), 1–11. https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86

Zulkarnaen, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Beban Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. 10(1), 733–741.