

---

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RA SHOP

Abbellia Tiara Fajar<sup>1</sup>, Tri Lestira Putri Warganegara<sup>2</sup>, Wenny Permata Sari<sup>3</sup>

Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Email: [tira@ubl.ac.id](mailto:tira@ubl.ac.id), [Wenny@ubl.ac.id](mailto:Wenny@ubl.ac.id), [abbellia.21011115@student.ubl.ac.id](mailto:abbellia.21011115@student.ubl.ac.id)

---

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi. Motivasi dan lingkungan kerja menjadi dua aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini guna menginvestigasi apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP. Populasi penelitian ini sebanyak 56 responden yang seluruhnya adalah karyawan RA SHOP. Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Dari penelitian, memakai dua tahap yang dilakukan yaitu observasi wawancara dengan departemen HRD dan tahap penyebaran kuisioner kepada karyawan RA SHOP. SPSS 25 digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa uji secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan didapatkan pengaruh yang signifikan pada RA SHOP, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan pada RA SHOP, kemudian uji secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang signifikan pada RA SHOP. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen RA SHOP perlu memberikan perhatian lebih terhadap strategi peningkatan motivasi, seperti insentif dan pengakuan kinerja, serta memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif.

**Kata Kunci:** motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### Abstract

*Employee performance is a crucial factor in the success of an organization. Motivation and work environment are two aspects that are influential in increasing employee productivity. The purpose of this study is to investigate whether motivation and work environment affect employee performance at RA SHOP. The population of this study is 56 respondents who are all employees of RA SHOP. Quantitative methods are used in this study. From the research, two stages were used, namely observation interviews with the HRD department and the stage of distributing questionnaires to RA SHOP employees. SPSS 25 is used to analyze the data. The results of the study revealed that the partial test of motivation on employee performance obtained a significant influence on RA SHOP, the work environment on employee performance obtained a significant influence on RA SHOP, then the simultaneous test of motivation and work environment on employee performance obtained significant results on RA SHOP. The conclusion of this study confirms that increased motivation and the creation of a comfortable work environment can significantly improve employee performance. The implication of this study is that RA SHOP management needs to pay more attention to motivational improvement strategies, such as incentives and performance recognition, as well as ensuring a comfortable and supportive work environment. Thus, companies can optimize employee productivity and achieve their business goals more effectively.*

**Keywords:** motivation, work environment, employee performance.

---

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era saat ini, peran SDM dalam ekonomi telah mendapat pengamatan yang menonjol (Indripriarko & Aima, 2022). Dalam skala mikro, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya utama untuk keunggulan kompetitif, yang dapat membantu organisasi perusahaan. Sebaliknya, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen utama pertumbuhan ekonomi makro (Indripriarko & Aima, 2022). Dalam era globalisasi saat ini, bisnis harus mampu memaksimalkan kinerja karyawan mereka, yang berarti mereka harus mampu menjelaskan apa yang dapat berdampak pada kinerja karyawan (Khairani & Iryani, 2021; Ningsih et al., 2022). Dalam hal ini, komponen utama yang harus diamati pertumbuhannya yakni sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional dapat sangat membantu dalam mengoptimalkan kinerja suatu perusahaan (Jayadi & Liana, 2022; Salsafila et al., 2023).

Aspek utama yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan adalah motivasi (Kirana et al., 2022; Situmorang & Siagian, 2022). Bersama dengan itu, motivasi muncul dalam diri seseorang karena adanya impian, sasaran, keperluan, dorongan, keinginan, dan cita-cita. Adanya kebutuhan untuk dipenuhi, dan kebutuhan pada setiap karyawan berbeda, yang menyebabkan perbedaan dalam motivasi mereka untuk berprestasi. Dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan diharapkan dapat melakukan segala kegiatan kerja yang mereka bisa untuk menjadi produktif (Putra & Mujiati, 2022; Ridlo et al., 2022; Sadewo et al., 2021).

Lingkungan kerja dapat menentukan dorongan dari semangat pekerja. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja serta membangkitkan kesenangan hati akan lebih nyaman dan betah dalam melakukan aktivitas di area kerja mereka (Pramesti et al., 2023; Rahman et al., 2019). Akibatnya, jam kerja mereka akan digunakan secara efektif dan kinerja mereka akan meningkat. Lingkungan kerja yaitu area di mana karyawan mengerjakan tanggung jawab sehari-hari mereka (Parashakti et al., 2020). Lingkungan kerja yang tenang dan nyaman memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja dengan karyawan, koneksi atasan-bawahan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Lesmana & Damanik, 2022).

Kinerja karyawan dapat diartikan dalam suatu perbuatan yang dikerjakan oleh seorang karyawan demi mengerjakan tugas yang diberikan dari perusahaan. Kinerja setiap diri karyawan tidak sama dari satu karyawan dengan yang lainnya, karena kinerja setiap pekerja bersifat karakteristik dan kepribadian (Rahayu, 2022). Suatu bisnis mengharapkan karyawannya dapat melakukan tugasnya dengan luar biasa atau maksimal, karena hal itu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan mencapai tujuan terbaiknya (Ernanda et al., 2022). Meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi saat ini menjadi tuntutan masyarakat, hal ini menjadi bagian penting dari struktur yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal (Lestira et al., 2021).

RA SHOP adalah termasuk toko aksesoris dan fashion terlengkap di Kota Metro dan Bandar Lampung. RA SHOP Kota Metro mulai beroperasi pada tahun 2018, sedangkan RA SHOP Bandar Lampung mulai beroperasi pada tahun 2024. Peneliti meneliti RA SHOP sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan pada RA SHOP, yaitu terdapat penurunan kinerja

karyawan yang masih kerap datang terlambat dan izin untuk tidak masuk kerja seperti sakit tanpa memberikan surat keterangan yang menunjukkan kondisi medis. Dilakukannya penelitian ini guna memahami pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP.

Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti penghargaan finansial, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Di sisi lain, lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan baik antara rekan kerja dan atasan, fasilitas yang memadai, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Ariyanti & Wardani, 2024; Lestira et al., 2021).

Menurut penelitian dari Sembiring, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, dibuktikan dengan nilai thitung (4,214) yang lebih besar dari ttabel (2,024) serta nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari alpha (0,05), sementara itu, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh nilai thitung (3,110) yang lebih besar dari ttabel (2,024) dan nilai signifikansi (0,004) yang lebih kecil dari alpha (0,05), sedangkan secara serempak, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan dengan kontribusi sebesar 65,3%, sementara sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pelatihan, konflik, kepemimpinan, stres kerja, dan faktor lainnya.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada analisis spesifik mengenai bagaimana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di sektor ritel, khususnya di RA SHOP yang beroperasi di Kota Metro dan Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur atau perusahaan berskala besar, sedangkan penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor motivasi dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas di sektor ritel, yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan daya saing dengan memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif. Penurunan kinerja karyawan yang masih sering datang terlambat atau tidak masuk tanpa pemberitahuan menunjukkan perlunya strategi perbaikan dalam manajemen

sumber daya manusia. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP. Secara khusus, penelitian ini ingin menguji sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor ritel. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sisi praktis, penelitian ini dapat membantu manajemen RA SHOP dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan bisnis.

### **METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian sebanyak 56 responden yang seluruhnya ialah karyawan RA SHOP. Dilakukannya penelitian ini guna mengetahui motivasi dan lingkungan kerja apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP. Pada penelitian ini, dua pendekatan digunakan yakni observasi wawancara langsung dengan departemen HRD dan metode penyebaran kuisioner kepada karyawan RA SHOP. Pada tahap ini, setiap responden diberi skor bobot berdasarkan skala likert. Penelitian ini menganalisis data kuantitatif statistik dengan melalui SPSS 25.

Populasi penelitian terdiri dari 56 karyawan RA SHOP, di mana seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Penelitian dilakukan di RA SHOP yang berlokasi di Kota Metro dan Bandar Lampung. Data dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap aktivitas karyawan, wawancara dengan pihak HRD, serta kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 dengan berbagai uji statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan instrumen penelitian. Uji regresi linier berganda digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, sementara uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (*t-test*), dan uji simultan (*F-test*) digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di RA SHOP.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan pernyataan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, maka penelitian ini dapat dilanjutkan. Melalui uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS 25 menerangkan nilai  $r_{hitung} >$  dari pada nilai  $r_{tabel}$ , yaitu 0,2632.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Explanation
Motivasi	0.853	Reliable
Lingkungan Kerja	0.880	Reliable
Kinerja Karyawan	0.905	Reliable

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari hasil uji reliabilitas, yang memperlihatkan nilai cronbach alpha  $>$  0,60. Maka hasil masing-masing variabel dianggap dapat diandalkan atau reliable.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.677		2.592
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2024

Berdasarkan uji tabel didapatkan persentase berbeda pada variabel kinerja karyawan (Y) yang dijabarkan dari variabel independen (X1) Motivasi dan (X2) Lingkungan kerja yakni 68,9% selebihnya 31,1% maka sisanya diuraikan variabel lain yang diluar dari model regresi.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	8.682	3.067	2.831	.007
	Motivasi (X1)	.315	.115	.369	.008
	Lingkungan Kerja (X2)	.466	.125	.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25,2024

$$Y = 8,682 + 0,315 X1 + 0,466 X2$$

- Konstanta 8.682 ini menunjukkan bahwa nilai Y tetap sebesar 8.682 jika X1 dan X2 bernilai 0.
- Berdasarkan hasil uji regresi, variabel X1 dimotivasi, yang mengungkapkan bahwa variabel X1 mempunyai koefisien regresi positif terhadap Y dengan nilai  $b = 0.315$ , yang bermakna jika nilai variabel X1 meningkat sebesar 1 point, oleh itu variabel Y juga akan meningkat sebesar 0.315.
- Bersumber pada hasil uji regresi yang didasarkan pada variabel X2 dalam lingkungan kerja mengungkapkan bahwa variabel X2 diperoleh koefisien regresi positif terhadap Y pada nilai  $b = 0.466$ , yang berarti jika nilai variabel X2 meningkat sebesar 1 point, maka variabel Y pun hendak meningkat 0.466.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.557	2	394.278	58.699	.000 <sup>b</sup>
	Residual	355.997	53	6.717		
	Total	1144.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Hasil dari analisis tabel mengungkapkan nilai F hitung  $58,699 > F$  tabel 4.02 dan  $\text{sig } 0.000 < 0,05$ . Dengan itu, variabel X1 dengan X2 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara bersamaan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.682	3.067		2.831	.007
	Motivasi (X1)	.315	.115	.369	2.738	.008
	Lingkungan Kerja (X2)	.466	.125	.500	3.711	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25,2024

- Berdasarkan uji tabel diatas, nilai thitung  $2.73 > t$  tabel  $2.004$  dan sig  $0.008 < 0,05$ , sehingga motivasi dikatakan positif dan signifikan pada kinerja karyawan RA SHOP.
- Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, karena nilai  $t$  hitung  $3.711 > t$  tabel  $2.004$  dan sig  $(0.000) < 0,05$ . Sehingga  $H_a$  diterima, sementara  $H_0$  ditolak.

## Pembahasan

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji  $t$  mengungkapkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari nilai  $t$  hitung  $2.738 > 2.004$  dan nilai signifikan  $0.008 < 0.05$ , sehingga ditetapkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ditunjukkan hal tersebut bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RA SHOP. Dalam penelitian, motivasi merupakan suatu hal yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengembangkan produktivitas serta mendorong semangat kerja di RA SHOP. Temuan ini sejalan dengan Alam & Putri, (2023) yang menunjukkan bahwa kebijakan dan pendekatan yang baik bisa diterapkan oleh para pemimpin bisnis yang juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari pengukuran penelitian di atas menerangkan lingkungan kerja memperoleh pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari nilai  $t$  hitung  $3.711 >$  nilai  $t$  tabel  $2.004$ , dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ditarik kesimpulannya yakni lingkungan kerja (X2) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y) RA SHOP. Dalam temuan ini seiring dengan Firjatullah et al., (2024) Semua hal yang ada di lingkungan area kerja, dari segi fisik ataupun nonfisik, menyentuh tanggung jawab perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang ramah maka karyawan hendak mendorong tim untuk meraih perolehan kerja yang baik.

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji  $f$ , nilai hitung  $58.699 > 4.021$ , nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hingga,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari pernyataan tersebut, disimpulkan motivasi (X1)

dan (X2) dengan jalan keseluruhan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) saat keduanya bekerja bersamaan. Dalam temuan ini sejalan dengan (Sembiring, 2020) yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja memperoleh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019).

### KESIMPULAN

Peneliti sampai pada kesimpulan berikut berlandaskan hasil penelitian dan data yang dianalisis yaitu: Motivasi diperoleh hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP, Lingkungan kerja diperoleh hasil signifikan terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP dan Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada RA SHOP.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. *Jurnal Emt Kita*, 7(3), 795–800. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1253>
- Ariyanti, E., & Wardani, E. S. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). Enrichment: Journal of Management Is Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License (Cc By-Nc 4.0) Enrichment: Journal of Management The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Perfo. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1727–1733.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Indripriarko, G., & Aima, M. H. (2022). Effect Of Work Environment And Compensation on Employee Performance With Job Satisfaction as A Mediation Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(2), 150–162. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i02.249>
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670.
- Khairani, P., & Iryani, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Obama Market Bireuen). *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 217–225. <https://doi.org/10.29103/njiab.v4i2.5200>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation On Employee Performance In Manufacturing Company. *European Journal Of Business and Management Research*,

- 7(3), 26–30. [10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396](https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396)
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (Ijeset)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT Pln (Persero) Up3 Tanjung Karang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73–81. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6505>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence Of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (Aicmbs 2019)*, 259–267.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *Emas*, 4(7), 1771–1780.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Rahayu, P. V. S. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rahman, A., Rezal, M., Kamal, K., Mallo, A. G., Nadjemudin, S., & Lanonci, L. A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70.
- Ridlo, M., Rozaq, M. A., Saputra, Y., & Mochlasin, M. (2022). Moderation of Islamic Work Ethic Variables on The Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 11(1), 95–102.
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The Influence of Working Environment to Employee Performance Mediated By Work Motivation: A Study of Malang, Indonesia Retails Stores. *International Journal of Research In Business And Social Science (2147-4478)*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance.

*International Journal of Accounting, Management, Economics And Social Sciences (Ijamesc)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1.37>

Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Motivation On Employee Performance at PT Perkasa Beton Batam. *Conference On Business, Social Sciences and Technology (Conescintech)*, 2(1), 50–58.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

---