

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhamad Rivaldi Nofryanto¹, Mirzam Arqy Ahmadi²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

*Email Korespodensi: b100210431@student.ums.ac.id

Diterima: 27-10-2024 | Disetujui: 28-10-2024 | Diterbitkan: 29-10-2024

ABSTRACT

The development of the world of work makes the world of work increasingly fierce competition, of course, individuals must be able to compete and companies need to pay attention to the quality of employees for the success of a company. In addition, there are several factors that affect company performance such as motivation and their work environment. This study aims to analyze the effect of motivation and work environment on employee performance in a company. Employee performance is a key indicator in assessing the effectiveness of an organization, and the two main factors that influence it are motivation and work environment. The research method used is literature review which collects data through existing journals. The data obtained was analyzed using multiple regression analysis to determine the extent to which motivation and work environment contribute to employee performance. The results of this study indicate that motivation and work environment have a positive influence on employee performance in a company. While this study also has limitations, namely only focusing on two variables, motivation and work environment, where those that affect employee performance are not just two variables. However, this research is expected to provide insight for readers and can also provide an overview of strategies for companies.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja menjadikan persaingan dunia kerja semakin ketat hal ini tentunya menjadi individu harus mampu bersaing dan perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawan demi keberhasilan suatu perusahaan. Disamping itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan seperti motivasi dan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi, dan dua faktor utama yang mempengaruhinya adalah motivasi serta lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review yang mana mengumpulkan data-data melalui jurnal yang ada. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan regresi berganda untuk menentukan sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Sementara penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu hanya berfokus pada dua variabel saja motivasi dan lingkungan kerja, dimana yang berdampak pada kinerja karyawan bukan hanya dua variabel itu saja. Namun penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembacanya dan juga dapat memberikan gambaran strategi bagi perusahaan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rivaldi Nofryanto, M., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 1165-1174. <https://doi.org/10.62710/f9mz9846>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kompetitif dunia kerja semakin intens, kinerja sendiri merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawannya, tentunya banyak prospektif penilaian dalam merekrut seorang karyawan. Dalam sebuah Perusahaan dituntut untuk menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi perlu dilakukannya perkembangan serta meembangun dan meningkatkan kinerja lingkungan (Abdul Basit et al. 2018). Kurangnya Motivasi karyawan dalam kerjanya dan kurang mendukung lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerjaannya tidak terselesaikan sesuai rencana (Muchtar 2016). Untuk itu perlu memperhatikan faktor – faktor tersebut guna keberlangsungan Perusahaan. Selain itu karyawan perlu meningkatkan value yang ada pada dirinya melalui motivasi yang ada pada dirinya dan lingkungan kerjanya.

Dalam perbaikan kinerja karyawan perlu dilakukannya beberapa metode contohnya melalui penciptaan kinerja yang kondusif, memastikan kompetensi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan meningkatkan motivasi karyawan (Parashakti et al. 2020). Melalui hal ini karyawan diinginkan dapat memaksimalkan tanggung jawab dan kinerja mereka terhadap Perusahaan. Tingginya kinerja karyawan sangat diharapkan oleh Perusahaan karena kian banyaknya karyawan yang mempunyai tingkat kerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan meningkat dengan baik dan jika lingkungan kerja disekitarnya tidak kondusif akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya (Badrianto, Y. 2019). Kondisi karyawan yang tidak optimal akan mempengaruhi produktivitas kinerjanya. Pengembangan merupakan suatu perubahan kearah yang baik, hal ini memerlukan pengerahan seluruh sumber daya manusia dan akal untuk mewujudkan targetnya (Noor and Yulita 2021).

Aset manusia atau tenaga manusia dianggap sebagai pemacu suatu perusahaan yang mampu memberikan kontribusi Perusahaan. Tujuan Perusahaan dikatakan tercapai tidak hanya mengenai alat – alat modern, sarana dan prasarana, tetapi lebih cenderung bergantung pada sumber daya manusia dalam hal kinerjanya. Pentingnya sdm perlu diperhatikan oleh seluruh jajaran manajemen perusahaan. Aset daya manusia merupakan bagian yang melekat pada suatu Perusahaan karena Perusahaan sendiri memiliki bakat tenaga dan kreativitas yang sangat diperlukan perusahaan guna menuju targetnya (Sugiarti 2021). Kinerja karyawan sangat erat hubungannya melalui hasil kerja seseorang dalam sesuatu perusahaan, hasilnya berupa keterkaitan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu namun penilaian kerjadalam perusahaan merupakan hal utama dalam pengembangan karyawan (Kuswati 2020).

Maka dari itu bertujuan yang pertama bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan?. Kedua sampai mana lingkungan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan?. Kemudian apakah terdapat interaksi antara motivasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan?. Yang terakhir faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja apa saja yang dianggap paling penting oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka?. Selain itu penelitian ini bertujuan agar menambah meningkatkan optimalnya produktivitas kinerja karyawan serta diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas bagi pembacanya. Oleh dengan itu ditargetkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pembacanya dan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam menyusun sebuah strategi guna keberlangsungan keberhasilan perusahaanya.

LITERATUR RIVEW

Motivas kerja

Motivasi merupakan sebuah proses dorongan psikologis terhadap kebutuhan individu sebagai proses komprehensif berdasarkan tingkat daya saing sesuai dengan persepsi dan kepribadian masing-masing (Yusuf Iis et al., 2022). Motivasi akan menjadi penting apabila dalam pekerjaan pendidikan atau gaya hidup, karena energi motivasi dapat menggerakkan pekerjaan apapun dengan lebih mudah dan lebih cepat (Riyanto et al., 2021). Motivasi kerja ialah sederetan sikap dan nilai yang memberikan dampak seseorang dalam mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan target yang akan diraih (Aliyyah et al., 2021). Motivasi kerja sebagai kekuatan dalam intensitas, arah dan ketekunan perilaku yang dipengaruhi orang dengan sukarela yang dilakukan orang. Perhitungan motivasi kerja dapat menunjukkan sasaran, ketekunan perilaku, dan intensitas terkait pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan (Riyanto et al., 2021).

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan individu, sasaran dan persepsi individu atau kelompok dan bagaimana memenuhi kebutuhan tujuan dan presepsinya (Niati et al., 2021). Motivasi kerja ini seperti menentukan hasil layaknya produktivitas, kinerja dan ketekunan selain itu penelitian sebelumnya membenarkan adanya pengaruh positif motivasi dan kinerja (Paais & Pattiruhu, 2020). Ketika motivasi pada prinsip berkaitan dengan adanya tujuan yang terarah dan kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan melalui berbagai penghargaan dan pekerjaan terkait (Jamal Ali & Anwar, 2021).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lokasi dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dukungan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal (Badrianto & Ekhsan, 2019). Karena lingkungan kerja akan mempengaruhi bagaimana keefektifitasan karyawan bekerja apabila lingkungan kerja nyaman tentunya akan mempengaruhi psikologis mereka. Ketika individu atau karyawan dapat memanfaatkan waktunya dengan baik untuk refleksi dan jejaring maka akan meningkatkan organisasi dengan pemahaman yang lebih baik mengenai konteks lingkungan kerja sekitar (Chafi et al., 2022). Ada dua jenis lingkungan kerja yang diidentifikasi peneliti sebelumnya yaitu lingkungan kerja kolaboratif dan lingkungan kerja yang beracun (Rasool et al., 2021). Lingkungan kerja kolaboratif merupakan lingkungan kerja yang ramah, nyaman dengan perpaduan antara kesenangan, keterlibatan dan perilaku kerja perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja karyawan yang beracun merupakan perilaku narsistik, kepemimpinan ofensif dan agresif perilaku yang kurang baik seperti perilaku yang mengancam dari manajer atau rekan kerja lain. Untuk itu perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan melakukan hubungan kerja atau suasana kerja yang tercipta lebih nyaman dan harmonis (Nugroho et al., 2020). Karyawan menghabiskan besar waktu mereka ditempat kerja dan lingkungan kerja mereka secara terintegrasi (Zhenjing et al., 2022).

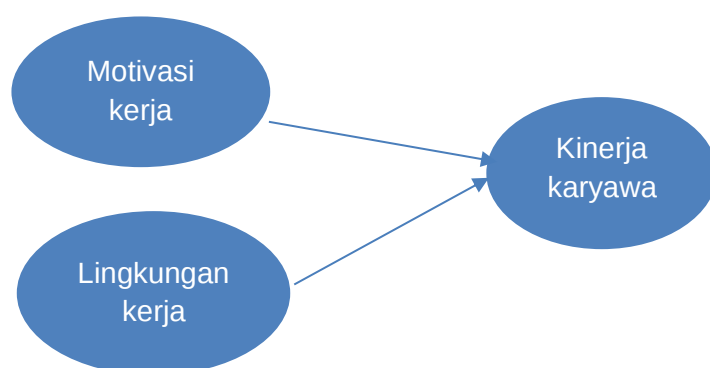
Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang telah diraih sesuai dengan tanggung jawab yang telah diemban olehnya (Nugroho et al., 2020). Definisi lain dari kinerja adalah seberapa besar kapasitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan kontribusi pada pengembangan inti kerja perusahaan (Almaududi Ausat et al., 2022). Karyawan ialah elemen krusial dalam proses penerapan misi dan visi perusahaan, karyawan perlu memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan pekerjaan tercapai dengan baik. Guna mencapai standar organisasi karyawan memerlukan

lingkungan kerja yang memungkinkan mereka bekerja dengan bebas tanpa hambatan yang dapat menghalangi dalam pencapaian potensi penuh mereka(Dziuba et al., 2020)

Faktor yang mempengaruhi adalah gaya manajemen, tetapi juga pembayaran, jam kerja, jadwal, tunjangan, tingkat stres dan fleksibilitas. Kinerja merupakan alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan(Maizar et al., 2023). Para peneliti telah mengamati dan mengungkapkan bahwa lingkungan tempat kerja sangatlah penting karena staf dapat bekerja lebih efisien dalam melakukan pekerjaan mereka pada tempat kerja yang bagus, yang terarah pada kinerja karyawan serta hasil kerja perusahaan yang lebih tinggi(Zhenjing et al., 2022). Tiga faktor kunci yang berdampak pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, kapasitas atau produktivitas manjerial dan kinerja tiap individu pada perusahaan tersebut(Qalati et al., 2022). Umunya perusahaan akan mengukur keberhasilan kerja melalui pekerjaan yang dicapai karyawan. Dengan adanya ini kinerja karyawan akan menunjukan seberapa besar capaian kerja yang telah dikerjakaan baik individu atau kelompok kerja(Abdelwahed et al., 2023).

Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengunaka penelitian kualitatif yang mana sumber datanya berasal dari jurnal artikel ilmiah. Data jurnal yang didapat berasal dari google schoral, scopus, metode ini dipilih karena digunakan untuk memahami fenomena sosial melalui pengumpulan dan analisis data. Fokus utama dari metode penelitian ini mencakup makna, pengalaman dan presektif pada konkets topik penelitian ini. Metode penelitian kualitatif ini diinginkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini akan bermanfaat bagi manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mengembangkan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja.

HASIL PEMBAHASAN

Motivasi kerja dapat menjadi sebuah usaha atau dorongan yang muncul dari diri kita maupun lingkungan guna mencapai tujuan dan arahan pencapian tujuan(Ningmabin & Adi, 2022). Motivasi sendiri

dicirikan sebagai suatu proses bawasannya merangsang, mendorong, mengordinasi seseorang dalam bertindak. Motivasi yang ada inilah yang memiliki pengaruh besar akan kinerja karyawan. Ketika motivasi yang diberikan atau diperoleh ini berupa hal positif maka karyawan merespon dalam pekerjaannya positif dan sebaliknya ketika yang didapat berupa hal negatif karyawan akan meresponnya dengan hal negatif. Kedua sama-sama mempengaruhi karyawan dalam bertindak. Memang ada karyawan yang tidak terlalu memperdulikan adanya motivasi dari orang lain namun tak jarang juga banyak karyawan yang mudah terpengaruh oleh adanya motivasi. Motivasi kerja dapat dijadikan fungsi kekuatan dalam diri individu yang memiliki dampak pada intensitas, arah, dan ketekunan perilaku sukarela individu dalam kinerja pekerjaannya (Aliyyah et al., 2021). Untuk itu motivasi dapat menentukan hasil produktivitas kinerja, kinerja karyawan, dan kedisiplinan karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020). Karyawan yang termotivasi biasanya lebih memusatkan pada otonomi dan kebebasan serta yang kurang termotivasi akan menyebabkan penurunan pengembangan mereka.

Adanya motivasi kerja berasal dari diri sendiri dan lingkungan kerja tempat mereka bekerja secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri berupa kepatuhan keamanan kerja, keselamatan karyawan dan perusahaan, pencapaian terhadap kinerja, fasilitas yang ada dan motivasi serta menjaga lingkungan yang baik antar karyawan. Hal tersebut memberikan gambaran yang baik antara karyawan dan perusahaan. Meskipun begitu terdapat faktor-faktor lain seperti pemberian upah, jam kerja yang sesuai, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan hal ini memiliki peran penting dalam penciptaan lingkungan kerja (Dr.K. Sivagama Shunmuga Sundari & Ms.A. Antony Selva Priya, 2020). Lingkungan kerja yang baik tentunya akan memberikan efek yang positif dalam kinerja karyawan dan begitu sebaliknya ketika lingkungan kerja kurang baik akan memberikan efek buruk pada kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, walaupun lingkungan kerja tidak menjalankan proses kerja secara langsung akan tetapi lingkungan kerja memiliki efek terhadap kinerja karyawan (Nyoman et al., 2023).

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan perolehan hasil seorang individu atau kelompok pada sebuah organisasi atau perusahaan. Hasil kinerja ini dapat berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dapat mereka usahakan (Maizar et al., 2023). Secara umumnya kinerja dianggap sebagai hasil pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan yang selaras dengan kemampuan mereka (Aliyyah et al., 2021). Penilaian ini lah yang penting bagi sebuah organisasi maupun perusahaan, hal ini dapat dijadikan tolak ukur oleh perusahaan maupun karyawan tersebut. Semakin tinggi penilaian akan kinerja mereka maka semakin tinggi juga nilai kinerja mereka dan nilai perusahaan juga naik. Daya tarik perusahaan akan menjadi daya tarik tersendiri bagi karyawan atau calon karyawan selain itu juga dapat menjadikan alasan karyawan akan tetap bertahan (Ahmadi et al., 2024). Apabila tujuan perusahaan dipahami dengan jelas dan disertai kemampuan yang mumpuni maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan target yang ingin dicapai (Nyoman et al., 2023).

Sistem kinerja yang produktif akan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang bagus bagi sebuah perusahaan. Karena karyawan sendiri merupakan sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengelola sebuah perusahaan baik itu secara organisasi perintah maupun perusahaan yang berperan sebagai aset yang perlu dikelola dengan baik (Wahyuni et al., 2023). Kinerja karyawan didasarkan mengenai jumlah pekerjaan yang terselesaikan dan rentan waktu yang ditentukan dalam kinerja karyawan tersebut (Rivaldo & Nabella, 2023). Adanya motivasi dapat diamati melalui beberapa pendekatan baru berorientasi dalam pekerjaan guna mencapai tujuan dan cara mereka meraih tujuan tersebut dengan cara apapun (Riyanto et al., 2021). Hal ini juga dipantau dengan adanya lingkungan yang baik antar individu

maupun karyawan dan perusahaan. Hasil akhirnya menyatakan sehubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan menjadikan sebuah strategi yang baik guna peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan diatas adalah bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dalam pasar kerja yang kompetitif, perusahaan perlu fokus pada kualitas karyawan untuk mencapai kesuksesan. Penelitian ini menampilkan bahwa peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menjadikannya strategi penting bagi perusahaan. Meskipun penelitian ini terbatas pada dua variabel tersebut, temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, pelatihan, dan pengembangan karir juga berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basit, A, T Hermina, and M Al Kautsar. 2018. "The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity." *KnE Social Sciences* 3 (10): 790– 800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>.
- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S. ur, Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(June), 1–14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7057658>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Badrianto, Y., & Ekhsan. 2019. "The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. <https://E-Journal.Stiekusumanegara.Ac.Id/Index.Php/Jrbee/Article/View/8>." ... of Research in ..., no. November. <https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8%0Ahttps://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/download/8/8>.
- Chafi, M. B., Hultberg, A., & Yams, N. B. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14010294>

- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Kuswati, Yeti. 2020. "The Effect of Motivation on Employee Performance." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3 (2): 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Ahmadi, M. A., Ayuningtyas Fachrunisa, R., Baihaqi, A., Kurniawan, F., Ilham, M., & Abdillah, T. (2024). Transforming Human Resources Recruitment: The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent. *Benefit : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 99–114.
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S. ur, Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(June), 1–14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7057658>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Chafi, M. B., Hultberg, A., & Yams, N. B. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14010294>
- Dr.K. Sivagama Shunmuga Sundari, & Ms.A. Antony Selva Priya. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Maizar, Indra Nara Persada, & Septa Diana Nabella. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.37>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International*

- Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268.
<https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460.
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Wahyuni, Ramli, & Mawardi, W. (2023). Optimizing Employee Performance in Tapalang Health Center, Tapalang District, Mamuju Regency: The Interplay of Work Environment, Discipline, and Motivation. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6786–6795. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Muchtar. 2016. "The Influence of Motivation and Work Environment." *Sinergi* 6 (2): 27–40.

- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Noor, M. Thamrin, and Dita Yulita. 2021. “The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Matahari Department Store, Tbk in Sampit.” *Jurnal Ekonomi* 4 (4): 11476–88. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/3211>.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees’ Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Parashakti, Ryani Dhyhan, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, and Acep Hadinata. 2020. “The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector” 135 (Aicmbs 2019): 259–67. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sugiarti, Endang. 2021. “The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta.” *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6 (1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890>

