Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2025
e-ISSN: 2988-5000; p-ISSN: 2988-4101, Hal. 187-207
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2131
Available Online at: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara

Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Nurwati
Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia
Email: professornurwati@gmail.com

Alamat: Jl.Tuanku Tambusai RT. 03 RW. 02 Kelurahan Delima Kota Pekanbaru
Korespondensi penulis: vaniapaliditafebriana20@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze various factors that influence employee performance at Coffee Coftea Kendari. Specifically, this study examines (1) the influence of the work environment on employee performance, (2) the influence of work discipline on employee performance, (3) the influence of the work environment on employee performance, (4) the influence of work discipline on employee performance, (5) the influence of work motivation on employee performance, (6) the influence of the work environment on employee performance through work motivation, and (7) the influence of work discipline on employee performance. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at Coffee Coftea Kendari. This means that the better the work environment provided, the higher the employee performance. However, the work environment does not have a significant effect on work motivation. This shows that although a comfortable work environment can improve performance, work motivation factors are more influenced by other variables, such as work discipline. Work discipline has been shown to have a positive and significant effect on work motivation and employee performance. This shows that employees who have high work discipline tend to have a stronger motivation to work well, which in turn improves their performance. Work motivation was also found to have a positive and significant influence on employee performance, confirming that high motivation can encourage employees to improve their productivity and work quality. Furthermore, this study also found that work motivation only significantly mediated the effect of work discipline on employee performance, but did not mediate the effect of the work environment on employee performance. This means that although work motivation plays an important role in improving performance influenced by work discipline, motivation does not act as a mediator linking the work environment to employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Organizational Performance, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Coffee Coftea Kendari. Secara khusus, penelitian ini mengkaji (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan (7) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Coffee Coftea Kendari. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja, faktor motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh variabel lain, seperti disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk bekerja dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengonfirmasi bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja hanya memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, tetapi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi tidak berperan sebagai mediator yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Organisasi, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Received: Juli 17, 2025; Revised: Juli 31, 2025; Accepted: Agustus 04, 2025; Published: Agustus 06, 2025

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya (Zeuch, 2016). Di tengah persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan teknologi dan fasilitas modern (Montero Guerra et al., 2023). Pengelolaan SDM secara efektif menjadi kunci untuk menciptakan keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja karyawan (Agustian et al., 2023). Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Salah satu faktor yang memengaruhi hal tersebut adalah lingkungan kerja (Agustian et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja, membuat karyawan merasa betah, dan mendorong produktivitas kerja (Rachmawati et al., 2023).

Pada sektor usaha kecil seperti coffee shop, SDM tetap memiliki peran strategis. Keberhasilan bisnis tidak hanya ditentukan oleh lokasi atau fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal (Saleh et al., 2020). Di tengah persaingan coffee shop yang semakin padat, banyak usaha yang hanya fokus pada aspek tempat, tanpa memperhatikan bagaimana mengelola kinerja karyawannya secara maksimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana positif, sementara disiplin kerja menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keteraturan (Lukito et al., 2025). Namun kenyataannya, banyak perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan aspek ini. Masalah muncul ketika lingkungan kerja tidak mendukung, suasana kerja tidak nyaman, atau disiplin kerja rendah, sehingga berdampak pada turunnya produktivitas. Selain itu, motivasi kerja karyawan sering kali tidak dibangun secara optimal, padahal motivasi merupakan dorongan penting yang memengaruhi semangat dan kualitas kerja. Oleh karena itu, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta sejauh mana motivasi kerja berperan sebagai penghubung dalam hubungan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen secara umu dapat didefinisikan sebagai sebuah kemampuan atau keterampilan agar mendapatkan hasil dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan orang lain atau sumber daya yang dimiliki oleh organisasi (Z. Harmaizar, 2024). Sedangkan menurut (Rahminawati, 2023) manajemen dapat didefinisikan sebagai proses merencanakan,

mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.

George R Terry dalam Idrus et al., (2023) menjelaskan empat bagian dari fungsi manajemen yaitu planning (perencanaan*), organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan). Keemmpat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah sebagi suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan, dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi (Gomathy, 2023). Perilaku organisasi (sering disngkat sebagai OB) adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi (Ning, 2017).

Kinerja Karyawan

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Sugma, 2022). Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Qalati et al., 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Munawaroh et al., 2020). Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mencerminkan seberapa baik ia menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Riyanto et al., 2021). Capaian ini menjadi tolok ukur efektivitas individu dalam memenuhi harapan organisasi, termasuk ketepatan, kecepatan, dan ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan (Gutterman, 2023). Tingkat keberhasilan tersebut tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, serta dukungan manajerial (Fau & Dewi, 2025). Oleh karena itu, pencapaian kerja seorang karyawan mencerminkan integrasi antara kompetensi, sikap kerja, dan kondisi pendukung dalam lingkungan organisasi..

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan (Rialdy et al., 2025).

Menurut Darmadi et al., (2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Lestari, (2023) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

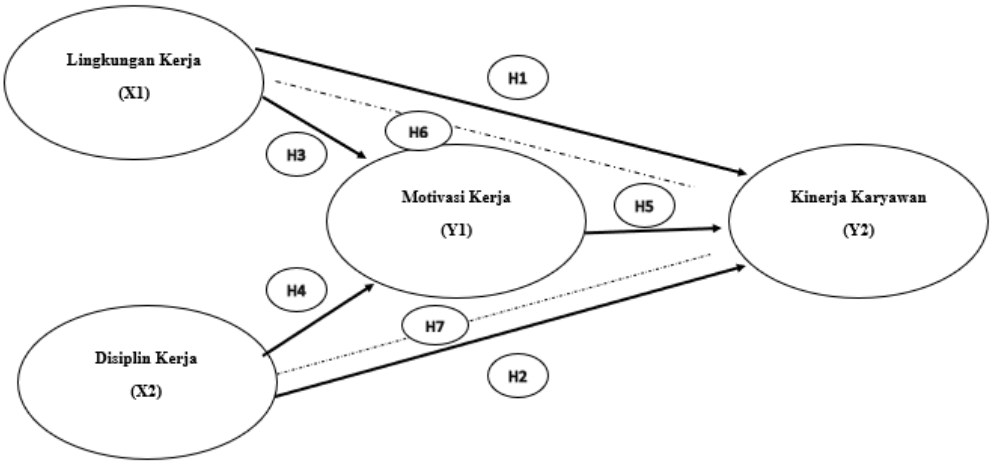
Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpentingkarena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal (Azizah et al., 2024).

Menurut Mautang et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Menurut Davis (dikutip di Kuswati, (2020) disiplin adalah “Dicipline is menegement action to enforce organization standards”. Artinya disiplin kerja adalah penerapan kegiatan manajemen untuk memperkuat standar yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Bandhu et al., 2024). Motivasi kerja merupakan kondisi yang mampu menstimulasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup berbagai dorongan internal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau berperilaku secara tertentu dalam lingkungan kerja (Bandhu et al., 2024). Selain itu, motivasi juga mencerminkan berbagai faktor yang mendorong dan menentukan tingkat

semangat seseorang dalam menjalankan tugas, baik dalam bentuk usaha yang tinggi maupun rendah, tergantung pada seberapa kuat keinginan individu tersebut untuk mencapai tujuan tertentu (Utami et al., 2022).



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja karyawan

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan tehadap motivasi kerja

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja karyawan yang diintervrening oleh motivasi kerja

H7: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diintrvrening oleh motivasi kerja motivasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Caffee Coftea Kendari yang terletak di Jl. Pasaeno, Bende, Kec. Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, dengan jangka waktu pelaksanaan selama dua bulan, yaitu Juli hingga Agustus 2024. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Caffee Coftea Kendari yang berjumlah 30 orang. Mengacu pada pendapat Kurniawan et al., (2025), apabila populasi kurang dari 100 orang dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Uji PLS

Convergent Validity

Pengujian validitas indikator dalam mengukur variabel laten (konstruk) dilakukan melalui uji *convergent validity*, dengan memperhatikan nilai outer *loading* dari masing-masing indikator. Sebuah indikator dikatakan memiliki kontribusi yang kuat terhadap konstruk apabila nilai korelasinya melebihi 0,70. Namun, dalam konteks penelitian tahap awal yang berfokus pada pengembangan skala pengukuran, nilai *loading* antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima sebagai indikasi validitas yang memadai (Yamin, 2023). Output hasil dari *outer loading* PLS yang telah ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil *Outer Loading*

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0.893			
X1.2	0.903			
X1.3	0.895			
X1.4	0.873			
X2.1		0.959		
X2.2		0.955		
X2.3		0.962		
X2.4		0.962		
Y1.1			0.963	
Y1.2			0.912	
Y1.3			0.923	
Y1.4			0.907	
Y1.5			0.963	
Y2.1				0.900
Y2.2				0.950
Y2.3				0.954
Y2.4				0.936

Berdasarkan hasil outer loading pada Tabel diatas, seluruh indikator pada variabel X1, X2, Y1, dan Y2 menunjukkan nilai di atas 0,873, yang berarti masing-masing indikator memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap konstruk yang diukurnya. Seluruh nilai outer loading telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yaitu lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model ini valid dan secara signifikan merepresentasikan variabel laten yang diwakilinya.

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7, yang berarti seluruhnya valid secara konvergen. Pada variabel lingkungan kerja, indikator kebisingan (X1.2) memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0,903,

menunjukkan kontribusi paling kuat dalam merepresentasikan variabel tersebut. Untuk variabel disiplin kerja, indikator tanggung jawab dan ketaatan (X2.3 dan X2.4) menonjol dengan nilai 0,962, menggambarkan dominasi peran kedua aspek ini dalam disiplin kerja. Sementara itu, indikator kebutuhan filosofis (Y1.3) pada variabel motivasi kerja mencatat nilai tertinggi sebesar 0,963, menunjukkan bahwa aspek ini sangat penting dalam membentuk motivasi karyawan. Adapun pada variabel kinerja karyawan, indikator ketepatan waktu (Y2.3) mencatat outer loading tertinggi sebesar 0,954, yang mengindikasikan bahwa ketepatan waktu merupakan faktor utama dalam menggambarkan kinerja karyawan.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average* (AVE) dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Untuk lebih jelasnya pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan dengan menggunakan Fornell dan Lacker.

Tabel 2 Nilai Fornell dan Lacke

	X1	**X2**	**Y1**	**Y2**
X1	0.891			
X2	0.635	0.960		
Y1	0.613	0.833	0.934	
Y2	0.760	0.852	0.817	0.935

Berdasarkan hasil analisis Fornell dan Larcker, nilai akar AVE (ditampilkan pada diagonal) untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya di baris dan kolom yang sama. Misalnya, nilai akar AVE untuk X1 sebesar 0.891 lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan X2 (0.635), Y1 (0.613), dan Y2 (0.760). Hal yang sama berlaku untuk konstruk lainnya seperti X2 (0.960), Y1 (0.934), dan Y2 (0.935), yang semuanya memiliki nilai diagonal lebih tinggi dari korelasi antar konstruk. Ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki *discriminant validity* yang baik, karena mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian.

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan indikator untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dan menghasilkan hasil yang konsisten. Artinya, reliabilitas mencerminkan tingkat kestabilan alat ukur dalam mengukur gejala yang sama saat digunakan berulang kali. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai composite reliability-nya melebihi 0,70, yang menandakan bahwa instrumen tersebut konsisten dalam proses pengukuran. Untuk

mendukung hasil ini, nilai Cronbach's Alpha juga dapat digunakan, di mana nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hasil pengujian reliabilitas melalui composite reliability disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Nilai *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	**Composite reliability (rho_a)**	**Composite reliability (rho_c)**	**Average variance extracted (AVE)**
X1	0.914	0.931	0.939	0.794
X2	0.971	0.971	0.979	0.921
Y1	0.963	0.965	0.971	0.872
Y2	0.952	0.954	0.965	0.874

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel Composite Reliability, seluruh variabel yaitu X1 (lingkungan kerja), X2 (disiplin kerja), Y1 (motivasi kerja), dan Y2 (kinerja karyawan) memiliki nilai composite reliability dan Cronbach's alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten dalam mengukur setiap konstruk. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada semua variabel juga berada di atas 0,50, yang menandakan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan variabel laten secara baik dan memenuhi kriteria validitas konvergen.

Composite Reliability

Model *structural* dievaluasi dengan atau R-Square untuk konstruk dependen . Nilai R-Square untuk mengukur tingkat variasi perubahan variable independen terhadap variable dependen, semakin tinggi nilai R-Square artinya semakin baik model prediksi suatu model penelitian. Berikut tabel dari nilai R-Square model penelitian ini:

Tabel 4 Nilai *R-Square*

	R-square	**R-square adjusted**
Y1	0.706	0.684
Y2	0.826	0.806

Berdasarkan hasil analisis R-Square, variabel Y1 memiliki nilai R-square sebesar 0,706, yang berarti 70,6% variasi pada kepuasan kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2, sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Y2 memiliki nilai R-square sebesar 0,826, yang menunjukkan bahwa 82,6% variasi pada kinerja karyawan (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan Y1, dengan 17,4% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai adjusted R-square yang cukup tinggi pada kedua variabel memperkuat bahwa model ini memiliki daya jelaskan yang baik terhadap variabel endogen.

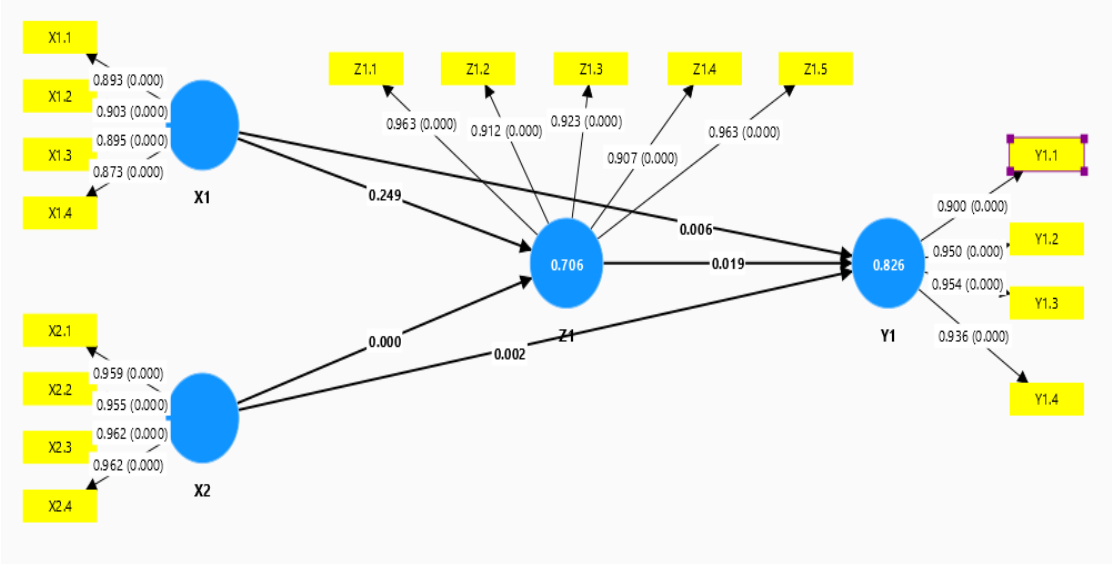
Evaluasi Goodness of Fit Model

Pengujian *Goodnes of Fit* yaitu dihitung dengan Q-Square dengan rumus berikut:

Nilai GOF= $\sqrt{rata - rata\ AVE\ X\ rata - rata\ Q\ Square}$

Nialai GOF= $\sqrt{0{,}865\ X\ 0.766}$

Nialai GOF= 0,6626



Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Gambar 2 Hasil Output *Smart PLS*

- **Pengujian hipotesis secara langsung**

Tabel 5 Nilai *Patch Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Y1	0.141	0.133	0.123	1.152	0.249
X1 -> Y2	0.331	0.331	0.121	2.739	0.006
X2 -> Y1	0.743	0.751	0.091	8.132	0.000
X2 -> Y2	0.426	0.414	0.135	3.149	0.002
Y1 -> Y2	0.260	0.267	0.111	2.339	0.019

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Y1 tidak signifikan, ditunjukkan oleh nilai p = 0,249 (> 0,05) dan T-statistik 1,152. Namun, X1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 dengan p = 0,006 dan T-statistik 2,739, menunjukkan bahwa X1 memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya, X2 berpengaruh sangat signifikan terhadap Y1 (p = 0,000; T = 8,132) dan Y2 (p = 0,002; T = 3,149), yang menegaskan bahwa X2 berperan penting dalam

membentuk kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, Y1 juga berpengaruh signifikan terhadap Y2 dengan p = 0,019 dan T-statistik 2,339, menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting yang turut mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa hasil pengujian hipotesi Secara langsung :

- Koefisen Jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di peroleh nilai original sampel sebesar 0.141 dan nilai P Values 0,249 > 0,05, dengan demikian Hipotesis yang di ajukan H1 yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat ditolak.
- Koefisen Jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0.331 dan nilai P Values 0,006 < 0,05, dengan demikian Hipotesis yang di ajukan H2 yakni lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- Koefisen Jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja di peroleh nilai original sampel sebesar 0,743 dan nilai P Values 0,000 < 0,05, dengan demikian Hipotesis yang di ajukan H3 yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di terimah.
- Koefisen Jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0.426 dan nilai P Values 0,002 < 0,05, dengan demikian Hipotesis yang di ajukan H4 yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.
- Koefisen Jalur pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0.260 nilai dan nilai P Values 0,019 < 0,05, dengan demikian Hipotesis yang di ajukan H5 yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

- **Pengujian hipotesis secara tidak langsung**

Tabel 6 Nilai *Patch Coefficient*

	Original Sampel (o)	Sampel Mean (M)	Standar d Evistion	T Statistics	P Values	Sifat Mediasi
X1 -> Y1 -> Y2	0.037	0.034	0.037	0.983	0.326	Parsial mediasi
X2 -> Y1 -> Y2	0.193	0.202	0.091	2.110	0.035	Full Mediasi

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil hipotesis Secara tidak langsung:

- Koefisen Jalur pengaruh tidak langsung peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0.037 dan nilai P Values 0,326 > 0,05, dengan demikian Hipotesis yang diajukan H6 yakni peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.
- Koefisen Jalur pengaruh tidak langsung peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0.193 dan nilai P Values 0,035 < 0,05, dengan demikian Hipotesis yang diajukan H7 peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tidak signifikan secara statistik (p-value = 0,249). Teori Herzberg dalam Two-Factor Theory menyebutkan bahwa lingkungan kerja termasuk faktor hygiene, yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja tetapi tidak selalu memotivasi. Jika kondisi lingkungan kerja kurang nyaman seperti adanya kebisingan, motivasi kerja dapat menurun walaupun faktor pendorong lain tersedia (Sachau, 2007). Penelitian oleh Billa et al., (2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Kondisi kerja yang nyaman dan tenang terbukti meningkatkan motivasi. Perbedaan hasil dibandingkan penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik tempat kerja atau pengelolaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik tidak berdampak langsung terhadap motivasi kerja. Pengaruh baru muncul jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang hanya berada pada kategori netral belum cukup memberikan dorongan motivasional, terutama jika aspek psikologis belum diperhatikan (Lukito et al., 2025). Kebisingan sebagai indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya gangguan kenyamanan. Motivasi kerja belum meningkat secara signifikan karena kondisi kerja belum optimal dalam menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung produktivitas..

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,006 (< 0,05) dan koefisien jalur sebesar 0,331. Ini sejalan dengan teori dari Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik

dan psikologis yang mendukung akan berdampak pada peningkatan kinerja individu. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan, tetapi juga suasana sosial dan dukungan manajerial. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi yang mendorong semangat kerja, memperlancar pelaksanaan tugas, dan meningkatkan produktivitas (Maryanti et al., 2022). Indikator kebisingan menjadi sorotan utama pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini. Meskipun tergolong netral, kebisingan tetap memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan kerja. Bila kebisingan tidak dikendalikan, karyawan akan lebih mudah lelah, sulit fokus, dan performa kerja menurun. Ini konsisten dengan teori Herzberg bahwa faktor hygiene seperti kondisi kerja, jika tidak ditangani dengan baik, bisa menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat pencapaian kinerja optimal (Lunenburg, 2011). Dalam konteks ini, penurunan kebisingan bisa menjadi strategi sederhana namun efektif untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh Burbar., (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor layanan publik. Temuan serupa juga disampaikan oleh Moussa et al., (2025), yang menyatakan bahwa kenyamanan ruang kerja dan kebisingan rendah berbanding lurus dengan produktivitas tenaga kesehatan. Studi-studi ini memperkuat hasil penelitian saat ini yang menunjukkan hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja dan peningkatan kinerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kuantitas kerja, dua indikator utama dalam penelitian ini (SAPTA et al., 2021). Berdasarkan fakta lapangan, banyak instansi pelayanan publik, termasuk fasilitas kesehatan, masih menghadapi kendala kebisingan dari luar maupun dalam ruangan, seperti suara alat medis, keramaian pasien, atau desain ruangan terbuka (Zhang, 2024). Namun, beberapa unit pelayanan yang telah menerapkan sistem zonasi, peredam suara, atau penataan ulang ruang kerja melaporkan adanya peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja staf. Hal ini menegaskan pentingnya upaya berkelanjutan untuk memperbaiki aspek fisik lingkungan kerja sebagai investasi dalam meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Teori yang relevan dengan temuan ini adalah teori motivasi dari McClelland, yang menyebutkan bahwa motivasi kerja individu dipengaruhi oleh kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan (Rybnicek et al., 2019). Disiplin yang baik, seperti ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan kerja, mencerminkan pencapaian pribadi dan profesional yang menjadi pemicu utama meningkatnya motivasi kerja . Indikator ketetapan waktu yang masuk

kategori baik menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten hadir dan bekerja sesuai jadwal, yang merupakan wujud nyata dari kedisiplinan dan cerminan komitmen terhadap tanggung jawab kerja (Anwar et al., 2021). Hasil ini konsisten dengan temuan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di sektor layanan publik. Ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan juga mampu menumbuhkan tanggung jawab serta keterlibatan pegawai, sehingga memperkuat dorongan motivasi dari dalam diri. Dengan demikian, disiplin berperan sebagai pemicu yang mendukung tercapainya tujuan baik secara individu maupun organisasi (Puspita et al., 2024). Fakta di lapangan juga menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir, mampu mengelola waktu dengan baik, dan memiliki persepsi kerja yang lebih positif. Hal ini mendukung indikator kebutuhan filosofis yang tinggi pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini, yang berarti bahwa karyawan mencari makna atau nilai lebih dalam pekerjaan mereka. Dengan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan, seperti adanya sistem absensi yang jelas dan sanksi atau penghargaan yang adil, karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan dihargai. Secara statistik, temuan ini diperkuat oleh nilai original sample sebesar 0,743 dengan P value 0,000 < 0,05, yang mengindikasikan hubungan yang sangat signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kedisiplinan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu, berkontribusi besar terhadap semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu terus membina dan menegakkan budaya disiplin sebagai strategi untuk memotivasi karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Teori manajemen klasik menyebutkan bahwa disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam bekerja, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks ini, indikator ketetapan waktu yang berada pada kategori baik menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola waktu dengan efektif, yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kuantitas kerja, sebagai indikator utama kinerja dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya dari (Dewi & Harjoyo, 2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan sesuai standar dan target yang ditentukan. Penelitian oleh Dehotman (2023) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan hubungan

positif antara kedisiplinan dan produktivitas karyawan pada sektor jasa, di mana pekerja yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat waktu. Fakta di lapangan menguatkan teori dan hasil penelitian tersebut. Banyak organisasi yang menerapkan sistem pengawasan waktu dan pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin dalam ketepatan waktu cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih besar, sehingga kuantitas kerja meningkat. Kondisi ini tidak hanya menguntungkan individu karyawan, tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Secara statistik, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan nilai original sampel 0,426 dan p-value 0,002 (<0,05), sehingga hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu, merupakan strategi efektif untuk meningkatkan output kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing dan keberhasilan organisasi.

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, termasuk pencapaian makna dan tujuan dalam pekerjaan, merupakan puncak dari hierarki kebutuhan yang apabila terpenuhi akan meningkatkan performa kerja. Teori McClelland menegaskan bahwa kebutuhan akan pencapaian dan kontribusi terhadap tujuan organisasi mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan produktif (Lunenburg, 2011). Indikator kebutuhan filosofis yang tinggi menunjukkan karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan dapat memenuhi aspek aktualisasi diri, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi internal. Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,019 (<0,05), yang memperkuat teori tersebut. Penelitian oleh Luthans (2018) menemukan motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di berbagai sektor. Studi oleh Gazi et al., (2024) menyatakan motivasi yang berakar pada pemenuhan nilai dan makna pekerjaan meningkatkan kuantitas dan kualitas output kerja secara nyata. Temuan ini konsisten dengan indikator kuantitas kerja sebagai tolok ukur kinerja. Fakta lapangan mendukung bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan menunjukkan performa kerja optimal. Di banyak organisasi, penerapan program pengembangan diri, pelatihan, dan komunikasi visi-misi perusahaan secara jelas meningkatkan motivasi filosofis karyawan. Karyawan yang tidak menemukan makna dalam pekerjaan mengalami penurunan motivasi dan performa, yang berdampak negatif pada produktivitas

organisasi. Penciptaan lingkungan kerja yang memfasilitasi pemenuhan kebutuhan filosofis sangat penting (Prayoga & Nurwulandari, 2025). Secara keseluruhan, hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menegaskan bahwa motivasi bukan hanya dorongan eksternal seperti gaji atau penghargaan, tetapi juga kebutuhan psikologis dan filosofis yang harus dipenuhi. Organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja yang memperkuat nilai-nilai makna dan tujuan pekerjaan lebih berhasil dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Ini menjadi dasar bagi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada aspek motivasi intrinsik untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori mediasi menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel penghubung yang memperkuat atau menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Model motivasi kerja dari Gultom (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja. Artinya, meskipun lingkungan kerja memiliki peran penting, motivasi kerja belum sepenuhnya mampu menjembatani efek lingkungan kerja terhadap kinerja secara optimal. ini. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait peran mediasi motivasi kerja. Beberapa temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menjembatani hubungan antara faktor lingkungan fisik dan kinerja karyawan, khususnya di sektor manufaktur. Namun, di sektor kesehatan, motivasi kerja justru menunjukkan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja, sejalan dengan hasil penelitian ini (Siwi & Sumampouw, 2015). Fakta lapangan mendukung bahwa lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, suasana kondusif, dan hubungan interpersonal yang harmonis langsung memengaruhi kinerja karyawan tanpa harus melewati proses peningkatan motivasi terlebih dahulu. Kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan standar minimal, sehingga pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang masih lemah. Selain itu, faktor-faktor lain seperti karakter individu dan dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi efektivitas motivasi sebagai mediator (Budiman, 2024). Kesimpulannya, walaupun motivasi kerja berperan dalam memberikan dorongan kepada karyawan, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih dominan dan signifikan.

Organisasi perlu tetap fokus memperbaiki lingkungan kerja secara langsung sebagai langkah strategis meningkatkan kinerja karyawan. Pada saat yang sama, upaya meningkatkan motivasi kerja perlu terus dilakukan agar peran mediasi motivasi terhadap hubungan lingkungan kerja dan kinerja dapat diperkuat di masa depan..

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sebagai variabel perantara memiliki peran penting dalam menghubungkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai penghubung dalam hubungan sebab-akibat, motivasi membantu menjelaskan bagaimana kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, dapat mendorong peningkatan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja mereka (Safia et al., 2025). Motivasi kerja yang kuat mendorong karyawan untuk lebih fokus, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya. Penelitian oleh Hasibuan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan di sektor pemerintahan. Studi oleh Putri dan Kurniawan (2021) juga menegaskan bahwa disiplin yang diterapkan dengan baik meningkatkan motivasi yang pada akhirnya memperbaiki kualitas dan kuantitas kerja karyawan (Utami et al., 2022). Nilai p-value 0,035 (< 0,05) yang ditemukan dalam penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan jalur penting melalui mana disiplin kerja memengaruhi hasil kerja karyawan. Fakta di lapangan juga mendukung temuan ini. Karyawan yang disiplin tidak hanya menjalankan tugas sesuai aturan tetapi juga memiliki dorongan internal yang kuat untuk berprestasi. Motivasi kerja menjadi penggerak yang mengarahkan energi disiplin menjadi perilaku kerja yang produktif dan berorientasi hasil. Organisasi yang berhasil membangun budaya kedisiplinan secara bersamaan perlu memperhatikan faktor motivasi agar kedisiplinan tersebut tidak hanya menjadi formalitas tetapi juga memicu semangat kerja yang tinggi. Secara statistik, temuan ini menunjukkan adanya pengaruh mediasi yang signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,035, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja efektif memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya menegakkan disiplin tetapi juga meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan, pengembangan diri, dan komunikasi yang baik. Pendekatan ini akan menciptakan sinergi positif yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

- Lingkungan Kerja Berpengaruh Postitif Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja
- Lingkungan Kerja Berpengaruh Postitif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- Disiplin Berpengaruh Postitif Signifikan Terhadap Motivasi Kerja
- Disiplin Kerja Berpengaruh Postitif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- Motivasi Kerja Berpengaruh Postitif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Motivasi Kerja Berpengaruh Berpengaruh Positif Signifikan Dalam Memediasi Disiplin Kerja Terhdap Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN), 1(2), 108–117. https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53

Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. International Journal of Science and Society, 3(4), 106–118. https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i4.397

Azizah, A., Adriani, E., & Budiningtyas, D. P. (2024). Improving the Performance of Health Polytechnic Employees of the Ministry of Health, RI Jambi, Based on Discipline. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Arts, 3(3), 87–90. https://doi.org/10.47709/ijmdsa.v3i3.4167

Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. Acta Psychologica, 244, 104177. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177

Billa, S. S., Fatimah, F., & Junaidi, J. (2025). Effect of Leadership, Working Environment and Workload on Employee Performance: The case of Human Resource Development Agency of South Sumatera Province Region (BPSDM). International Journal of Business, Management and Economics, 6(2), 137–149. https://doi.org/10.47747/ijbme.v6i2.2763

Budiman, B. (2024). the Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance At Pt Spartan Sejahtera Perkasa. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 2(2), 1–11. https://doi.org/10.59639/asik.v2i2.59

Burbar, M. Y. (2021). The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine. International Business Research, 14(8), 85. https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85

Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. International Journal Management and Economic, 3(2), 09–15. https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284

Dehotman, K. (2023). Relation of Working Discipline and Employee Performance. International Journal of Applied Management and Business, 1(2), 60–66. https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.689

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Umpam Press (Issue 1).

Fau, T. F., & Dewi, I. K. (2025). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Productivity in the Garment Industry of PT. Sumber Bintang Rejeki. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 7(3), 1098–1104. https://doi.org/10.34007/jehss.v7i3.2555

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(4), 100427. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427

Gomathy, D. C. K. (2023). Organizational Behaviour and its Effect on Corporate Effectiveness. Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management, 07(08), 121–129. https://doi.org/10.55041/ijsrem21471

GULTOM, A. O., ERLINA, R., & MARDIANA, N. (2022). The Effect Of Placement And Workload On Employee Performance With Motivation As A Mediation Variable at PT. Bank Lampung. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 3(3), 629–637. https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i3.433

Gutterman, A. (2023). Organizational Performance and Effectiveness. SSRN Electronic Journal, August. https://doi.org/10.2139/ssrn.4532570

Idrus, M. I., Burhami, A. H., & Syarma, N. N. (2023). Analysis of the Implementation of Poac Principles in the Management of Parking Tax at Sultan Hasanuddin International Airport and its Contribution to Regional Original Revenue of Maros Regency. Amnesty: Jurnal Riset Perpajakan, 05(02), 138–152. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jrp-amnesty/article/view/13020%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/jrp-amnesty/article/download/13020/6570

Kurniawan, F., Heryyanoor, R. K. A., Marsilia, I. D., Hati, A. R. A. Y., Amraeni, R. T. Y., & Ramadhansyah, F. H. M. F. (2025). Metode Penelitian Kesehatan (Kalasta Ayunda Putri (ed.)). Azzia Karya Bersama. https://books.google.co.id/books/about/METODOLOGI_PENELITIAN_KESEHATAN.html?id=3dpeEQAAQBAJ&redir_esc=y

Kuswati, Y. (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

Lestari. (2023). The Effect of Work Environment, Work Motivation and Career Development on Performance (Literature Reviews). Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4(4), 733–741. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/%0Ahttps://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4%0AReceived:

Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. Asia Pacific Management Review, 30(2), 100340. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.12.004

Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation : Motivating by Altering Expectations. International Journal of Business Administration, 15(1), 1–6.

Maryanti, M., Achmad Fauzi, Ribka Natalia, Kevin Sean, & Kasman Abas. (2022). the Influence of Work Environment, Work Enthusiasm and Rewards on Work Discipline (Literature Review Human Resource Management). Dinasti International Journal of Management Science, 3(6), 1069–1078. https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1315

Mautang, A. T., Masengi, E., & Mokad, J. (2024). The Effect of Motivation and Discipline on the Performance of Teachers and Employees at Smk Negeri 1 Langowan, Minahasa Regency. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 8(1), 697. https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6498

Montero Guerra, J. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. Technological Forecasting and Social Change, 188, 122291. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122291

Moussa, Y. N., Al Borombaly, H. A., Ragab, M. H., & El-Awady, A. T. (2025). Ergonomics and Environmental Risk Factors: Enhancing Workplace Health and Safety. Journal of Environmental Science, 54(4), 1162–1180. https://doi.org/10.21608/jes.2025.346736.1950

Munawaroh, Suharto, & iwan kurniawan subagja. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working. International Journal of Business and Social Science Research, 1(1), 28–35. https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.23

Ning, L. E. A. (2017). What Is Organizational Behavior? https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Chp01-What-is-Organizational-Behavior.pdf

Prayoga, D., & Nurwulandari, A. (2025). a Transformational Leadership, Reward, and Punishment Physical Work Environment and Its Influence on Employee Performance Through Employee Work Motivation. Jurnal Apresiasi Ekonomi, 13(1), 84–102. https://doi.org/10.31846/jae.v13i1.845

Puspita, A. C., Retawati, A., & Peridawaty. (2024). The impact of work discipline and motivation on employee performance within the Central Kalimantan Province's social services sector. JSM: Jurnal Sains Manajemen, 13(2), 39–46.

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), e11374. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374

Rachmawati, M., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya Bogor Branch. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review, 3(1), 119–124. https://doi.org/10.53697/emba.v3i1.1221

Rahminawati, N. (2023). Manajemen Pendidikan. Manajemen Pendidikan, 01(1). https://doi.org/10.29313/up.130

Rialdy, N., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Publisher, A. (2025). Effect Work Environment And Organizational Commitment On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior Effect Work Environment And Organizational Commitment On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior AS. September 2024.

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

Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. Review of Managerial Science, 13(2), 443–482. https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1

Sachau, D. A. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. Human Resource Development Review, 6(4), 377–393. https://doi.org/10.1177/1534484307307546

Safia, F. O., Prabowo, H., & Violinda, Q. (2025). Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. Journal of Business Management and Economic Development, 3(02), 693–715. https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1576

Saleh, H., Surya, B., Annisa Ahmad, D. N., & Manda, D. (2020). The Role of Natural and Human Resources on Economic Growth and Regional Development: With Discussion of Open Innovation Dynamics. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6(4), 103. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/joitmc6040103

SAPTA, I. K. S., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(1), 495–505. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495

Siwi, M. A. X. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 3(011), 1–13.

Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(2), 169. https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150

Utami, E., Handoyo, S., Negoro, R. R. Y. A. S., & Hardinto, W. (2022). Employee Work Performance in State-Owned Enterprises in Indonesia: A Reflection. International Journal of Innovative Research and Scientific Studies, 5(4), 363–377. https://doi.org/10.53894/ijirss.v5i4.875

Yamin, S. (2023). SmartPLS 3, SmartPLS4, Amos & Stata. In PT Dewangga Energi Internasional. https://www.smartpls.com/

Z. Harmaizar. (2024). Manajemen Sebagai Ilmu Dan Seni. 28(7), 417.

Zeuch, M. (2016). Handbook of human resources management. In Handbook of Human Resources Management. https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7

Zhang, X. (2024). Spatial characteristics of community mental health institutions in urban contexts—Using the architectural design of the Mallet ST Youth Mental Health Centre in Sydney, Australia as a case study. SHS Web of Conferences, 192, 01012. https://doi.org/10.1051/shsconf/202419201012