

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Electric Tangerang

Aldy Febrian^{1*}, Yuni Kasmawati²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aldyfebrian32@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the role of work motivation in mediating the influence of work environment and job satisfaction on employee performance of pt nusantara electric. The research method used is descriptive quantitative using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is Path Analysis with the Structural Equation Modeling-Partial Least Square approach. Sampling in this study using saturated sampling technique, with a sample size of 58 employees. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2016 software and SmartPLS version 4.1.1.2. The results of this study indicate that work environment variables have no significant effect on employee performance. Job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance. Work environment variables and job satisfaction have a positive and significant effect on work motivation. Work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation variables are not able to mediate the effect of work environment on employee performance. Work motivation variables are able to mediate the effect of job satisfaction on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Path analysis; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt nusantara electric. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert* yang diolah menggunakan *software* Microsoft Excel 2016 dan *SmartPLS* versi 4.1.1.2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Analisis jalur; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam mendukung pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Kelangsungan organisasi dapat terus berjalan apabila didukung oleh pencapaian hasil kerja yang optimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada peranan SDM. SDM yang berkualitas mampu menjalankan visi dan misi organisasi secara efisien dan efektif, sehingga hasil kerja yang dicapai dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi (Halsa et al., 2022). Oleh karena itu,

perusahaan dituntut untuk menciptakan sistem kerja yang mendukung pertumbuhan dan pemberdayaan karyawan melalui motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja yang optimal.

PT Nusantara Electric merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kabel listrik dan alumunium rod. Berdiri pada tahun 2008 dan berlokasi di Tangerang, perusahaan memanfaatkan posisi strategis dekat kawasan industri dan akses logistik nasional. Dengan dukungan teknologi modern dan tenaga kerja terampil, PT Nusantara Electric terus meningkatkan kapasitas produksi dan berkomitmen pada efisiensi serta kinerja karyawan untuk mencapai target tahunan.

Realisasi produksi pada tahun 2020 hanya mencapai 786.315 kg dari target produksi, tahun 2021 mencapai 5.425.133 kg, tahun 2022 mencapai 8.774.559 kg, tahun 2023 mencapai 11.024.778 kg dan pada tahun 2024 melampaui target dengan mencapai 37.045.846 kg atau 102,91%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat fluktuasi dalam pencapaian target produksi yang mencerminkan ketidakkonsistenan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan jumlah realisasi produksi diperlukan peningkatan kinerja yang lebih baik untuk mencapai target produksi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja (Munardi et al., 2021), kepuasan kerja (Harahap & Tirtayasa, 2020), beban kerja (Hartono & Kusuma, 2020), kompensasi (Rahmadani et al., 2023), disiplin kerja (Silalahi & Bangun, 2020), budaya organisasi (Rivai, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memandai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun nonfisik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak memadai, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Haana Asyifa et al., 2023; Liawati & Widowati, 2021; Munardi et al., 2021; Ramadani et al., 2023; Yasiri & Almanshur, 2022). Namun penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Hapsari et al., 2022; Hartati et al., 2020).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya ketika pekerjaan tersebut memenuhi harapan, memberikan stabilitas, peluang karier, dan keseimbangan hidup (Jamali & Refi, 2022). Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan stabilitas pekerjaan, peluang pertumbuhan karir serta keseimbangan kehidupan kerja yang nyaman. Dalam kondisi tersebut, jika seorang karyawan merasa senang dengan perusahaan dan pekerjaan mereka, maka karyawan tersebut berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan positif yang mereka terima dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerjanya (Aulia & Trianasari, 2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Aulia & Trianasari, 2021; Harahap & Tirtayasa, 2020; Nuryanti & Sintaasih, 2020; Saputra & Marlius, 2023; Sudiyanto, 2020). Namun penelitian lain menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Fauziek & Yanuar, 2021; Ulfa et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten terkait variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini perlu dilakukan dengan menambah variabel mediasi yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu (Kencana et al., 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan antusiasme yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi mendorong individu untuk bekerja secara efektif, mencapai target yang ditetapkan, dan bahkan bersedia memberikan upaya lebih demi keberhasilan tim maupun perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja secara pasif, minim inisiatif, dan berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan motivasi kerja yang kuat merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh (Haryono et al., 2024; Hasica et al., 2023; Maidarti et al., 2022).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung baik secara fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi) maupun psikologis (seperti hubungan antarkaryawan dan dukungan atasan) dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, dihormati, dan memiliki ruang untuk berkontribusi serta berkembang, motivasi mereka untuk bekerja secara optimal pun meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif, inklusif, dan mendukung kolaborasi agar dapat mendorong motivasi karyawan secara berkelanjutan (Matualaga et al., 2024; Purnama et al., 2020; Vitayanti & Firdaus, 2024).

Kepuasan kerja yang tinggi terbukti dapat memperkuat motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika kebutuhan dasar dan psikologis karyawan seperti rasa aman, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan kehidupan kerja terpenuhi, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja menciptakan ikatan emosional positif antara karyawan dan pekerjaannya, sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam membangun motivasi yang kuat dan berkelanjutan (Azmi, 2024; Jamali & Refi, 2022; Siwij, 2022).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Sari et al., 2022). Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan melakukan kewajiban dan pekerjaan yang diberikan, termasuk hasil dan perilaku yang ditunjukkan saat melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Dharma et al., 2022). Kinerja yang baik akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas, meliputi fasilitas, hubungan sosial, dan kebijakan organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Zuliatun et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afrianti & Indra, 2024).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Faiqurrutab et al., 2023). Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Zahroni & Nugrahini, 2023).

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya (Apriliani & Komala, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nusantara Electric yang berlokasi di wilayah Tangerang, Banten. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder.

4. HASIL PENELITIAN

Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis Convergent Validity

Tabel 1. *Loading Factor*

	KK	KP	LK	MK
KK1	0.845			
KK2	0.799			
KK3	0.941			
KK4	0.867			
KK5	0.901			
KP1		0.820		
KP2		0.897		
KP3		0.905		
KP4		0.839		
KP5		0.855		
LK1			0.933	
LK2			0.939	
MK1				0.893
MK2				0.893
MK3				0.924
MK4				0.911

Sumber: SmartPLS v.4.1.12

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa semua indikator di setiap variabel mempunyai nilai *outer loading* lebih dari 0.70, artinya semua indikator valid dan memenuhi persyaratan uji *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
KK	0.760
KP	0.746
LK	0.876
MK	0.819

Sumber: SmartPLS v.4.1.12

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua variabel atau konstruk memiliki nilai $> 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid konvergen dan tidak ada permasalahan pada model yang di uji.

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**Tabel 3. Cross Loadings**

	KK	KP	LK	MK
KK1	0.845	0.626	0.293	0.614
KK2	0.799	0.452	0.426	0.549
KK3	0.941	0.650	0.499	0.650
KK4	0.867	0.600	0.419	0.618
KK5	0.901	0.578	0.586	0.618
KP1	0.527	0.820	0.420	0.590
KP2	0.538	0.897	0.407	0.598
KP3	0.627	0.905	0.450	0.638
KP4	0.572	0.839	0.330	0.554
KP5	0.618	0.855	0.410	0.703
LK1	0.429	0.445	0.933	0.548
LK2	0.527	0.432	0.939	0.500
MK1	0.663	0.652	0.560	0.893
MK2	0.602	0.701	0.507	0.893
MK3	0.665	0.612	0.479	0.924
MK4	0.602	0.631	0.472	0.911

Sumber: SmartPLS v.4.1.12

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *cross loadings* pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan *cross loadings* dengan konstruk lainnya, yang berarti seluruh variabel telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Uji Reliabilitas**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho-c)
KK	0.920	0.941
KP	0.914	0.936
LK	0.858	0.934
MK	0.926	0.948

Sumber: SmartPLS v.4.1.1.2

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja > 0.7, artinya semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)**Uji R-square****Tabel 5. Uji R-square**

	R-square	R-square Adjusted
MK	0.562	0.538
KK	0.579	0.563

Sumber: SmartPLS v.4.1.12

Berdasarkan gambar 5, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* variabel motivasi kerja (MK) sebesar 0.562, hal tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 56.2%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap sedang. Sedangkan nilai *R-square* variabel kinerja karyawan (KK) sebesar 0.579, hal tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 57.9%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate.

Uji *F-square*

Tabel 6. Uji *F-square*

	KK	MK
LK	0.032	0.151
KP	0.116	0.632
MK	0.144	

Sumber: SmartPLS v.4.1.1.2

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai *f-square* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.032 maka dianggap lemah.
- Nilai *f-square* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.116 maka dianggap moderate.
- Nilai *f-square* lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0.151 maka dianggap moderate.
- Nilai *f-square* kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0.632 maka dianggap kuat.
- Nilai *f-square* motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.144 maka dianggap moderate.

Goodness of Fit (*GoF*)

Tabel 7. Goodness of Fit (*GoF*)

	AVE	R-Square
KK	0.661	0.579
KP	0.691	
LK	0.859	
MK	0.685	0.562
Rata-Rata	0.724	0.571

Sumber: SmartPLS v.4.1.1.2

$$GoF = \sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R-square}}$$

$$GoF = \sqrt{0.724 \times 0.571}$$

$$GoF = 0.643$$

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai GoF sebesar 0.643 atau dalam arti lain 64.3%, hal tersebut menandakan bahwa performa gabungan antara *outer model* dan *inner model* dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam kategori GoF tinggi dan dikatakan baik. Oleh karena itu model memiliki *goodness of fit* yang baik dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

<i>Path Antar Variabel</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.144	1.229	0.219	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.326	2.099	0.036	Signifikan
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0.285	2.827	0.005	Signifikan
Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja	0.584	6.508	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.386	2.422	0.015	Signifikan

Sumber: Hasil olah data, SmartPLS v. 4.1.1.2

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

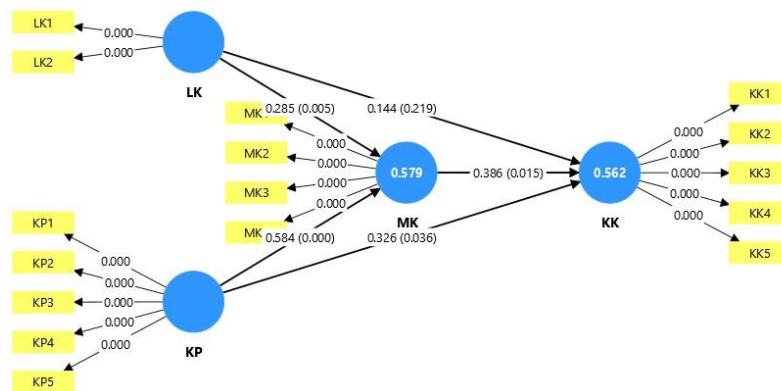
<i>Specific Indirect Effect</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	<i>Kesimpulan</i>
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.110	1.666	0.096	Tidak Memediasi
Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.226	2.372	0.018	Memediasi

Sumber: Hasil olah data, SmartPLS v. 4.1.1.2

Berdasarkan tabel 8 dan 9 tentang hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh *t-statistics* sebesar $1.229 < 1.96$ dan *p-values* sebesar $0.219 > 0.05$.
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh *t-statistics* sebesar $2.099 > 1.96$ dan *p-values* sebesar $0.036 < 0.05$.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh *t-statistics* sebesar $2.827 > 1.96$ dan *p-values* sebesar $0.005 < 0.05$.
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh *t-statistics* sebesar $6.508 > 1.96$ dan sebesar *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$.
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* sebesar $2.422 > 1.96$ dan *p-values* sebesar $0.015 > 0.05$.
- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* sebesar $1.666 < 1.96$ dan *p-values* sebesar $0.096 > 0.05$.

g) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t – statistics $2.372 > 1.96$ dan p -values sebesar $0.018 < 0.05$.



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dibuat model struktural penelitian sebagai berikut:

- Motivasi Kerja = $0.285 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.584 \text{ Kepuasan Kerja}$
- Kinerja Karyawan = $0.144 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.326 \text{ Kepuasan Kerja} + 0.386 \text{ Motivasi Kerja}$

Interpretasi Hasil

H1: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t -statistics sebesar $1.229 < 1.96$, nilai p -values sebesar $0.219 > 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.144. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup baik, hal tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dimungkinkan karena kualitas hubungan sosial dalam organisasi belum optimal. Kurangnya kedekatan emosional antara atasan dan bawahan serta hubungan antar karyawan yang tidak harmonis bisa menjadi hambatan bagi terciptanya lingkungan kerja yang benar-benar produktif dan kolaboratif.

Nilai *loading factor* tertinggi dari indikator 2 yaitu “lingkungan kerja nonfisik” sebesar 0,939 menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, yang harus terus dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Sebaliknya, indikator “lingkungan kerja fisik” memiliki *loading factor* terendah, yaitu sebesar 0.933, sehingga indikator ini perlu mendapatkan perhatian lebih untuk ditingkatkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Munardi *et al.* (2021); Ramadani *et al.*, (2023); dan Liawati & Widowati (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2.874 > 1.96$, nilai *p-values* sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.326. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai. Hal ini dimungkinkan karena karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya, tidak merasa terbebani oleh pekerjaan, dan bekerja dengan penuh semangat meskipun dalam tekanan.

Nilai *loading factor* tertinggi dari indikator 3 yaitu “moral kerja positif” sebesar 0.905 menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja, artinya indikator tersebut mampu mendorong kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, indikator “menyenangi pekerjaan” memiliki *loading factor* terendah, yaitu sebesar 0.820, sehingga indikator ini perlu mendapatkan perhatian lebih untuk ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020); Sudiyanto (2020); dan Aulia & Trianasari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar $3.051 > 1.96$, nilai *p-values* sebesar $0.002 < 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.285. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena karyawan merasa nyaman secara fisik dan emosional di tempat kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Nilai *loading factor* tertinggi dari indikator 2 yaitu “lingkungan kerja non-fisik” sebesar 0,939 menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, artinya indikator tersebut mampu mendorong lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Matualaga *et al.*, (2024); Hasbullah & Rubiawan (2024); dan Purnama *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H4: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar $7.059 > 1.96$, nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.584. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, memiliki dorongan internal yang tinggi, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Nilai *loading factor* tertinggi dari indikator 3 yaitu “moral kerja positif” sebesar 0.908 menjadi faktor dominan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja, artinya indikator tersebut mampu mendorong kepuasan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Komariyah *et al.* (2021) dan Siwij (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H5: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2.422 > 1.96$, nilai *p-values* sebesar $0.015 < 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.386. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan rasa diterima dalam tim menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketika kebutuhan sosial terpenuhi, karyawan merasa nyaman secara emosional dan lebih bersemangat untuk berkontribusi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Nilai *loading factor* tertinggi dari indikator 3 yaitu “kebutuhan sosial” sebesar 0.924, menjadikannya sebagai pengukur dominan dari variabel motivasi kerja, artinya indikator tersebut mampu mendorong motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maidarti *et al.* (2022); Putri & Astuti (2022); dan Sukiyah *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar $1.666 < 1.96$, nilai *p-values* sebesar $0.096 > 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.110. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak signifikan. Artinya, meskipun lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi, namun dorongan tersebut belum cukup kuat untuk diteruskan menjadi peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum merasa benar-benar aman secara psikologis dan stabil dalam pekerjaannya. Ketidakpastian ini dapat menghambat motivasi yang muncul dari lingkungan kerja, sehingga motivasi kerja tidak mampu menjadi jembatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan atau apresiasi atas kontribusi mereka. Kurangnya penghargaan ini berdampak pada lemahnya dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik, meskipun lingkungan kerja fisik dan sosial sudah mendukung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tirta (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, nilai *t-statistics* sebesar $2.372 > 1.96$, nilai *p-values* sebesar $0.018 < 0.05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0.226. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja signifikan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung mempertahankan semangat dan sikap optimis dalam situasi kerja yang menantang. Kepuasan inilah yang mendorong lahirnya motivasi internal untuk terus memberikan kinerja terbaik, bahkan saat menghadapi tekanan. Selain itu, karyawan yang termotivasi memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan rasa diterima oleh tim akan menumbuhkan rasa memiliki, dan keinginan untuk berkontribusi lebih besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siahaan *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan koefisien jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien jalur tertinggi sehingga berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

(1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (7) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (8) Motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka temuan penelitian ini memerlukan pengkajian lebih mendalam dalam penelitian selanjutnya dengan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan keterbatasan tersebut. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

(1) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah atau mengganti variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini guna memperkaya perspektif dan memperdalam analisis. Beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain yang sudah digunakan dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, dan stress kerja. (2) Memperluas cakupan objek penelitian dengan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan untuk meningkatkan akurasi dan relevansi hasil penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mempertimbangkan melakukan penelitian di perusahaan negeri atau yang lebih besar. Dengan hal itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap literatur dan praktik manajemen sumber daya manusia secara umum.

DAFTAR REFERENSI

- Afrianti, R., & Indra, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi Afrianti Indra. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.448>
- Apriliani, K. D., & Komala, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stres kerja dan insentif (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Azmi, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Brownly Persian Petshop-Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 67. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.4230>
- Dharma, R., Yulianti, M., & Nadia, P. (2022). Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 441–447. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.465>
- Faiqurrutab, F., Soeprapto, A., & Suratna, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(1), 72. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Haana Asyifa, E., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60–71. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.609>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDTT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>

- Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmiah*, 6(3), 624–638. <https://doi.org/10.36985/6qpw4y69>
- Hasbullah, & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Katibung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 227–236. <https://doi.org/10.47776/mizania.v4i1.974>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru SMK pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i1.480>
- Kencana, P. N., Munadjat, B., & Wardani, W. G. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sierad Produce, Tbk Bogor. *SJR: Jurnal Ilmiah*, 6(3), 680–688. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.709>
- Komariyah, K., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh peran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampelgading Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3), 305–315. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8122>
- Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357>
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145. <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>
- Matualaga, C., Ruru, J., & Palar, N. R. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 61–70.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>

- Nuryanti, N., & Sintaasih, D. K. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 926. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p06>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains*, 5, 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Akademika*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Rahmadani, L., Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Ramadani, A. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 618. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31432>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 135–148. <https://doi.org/10.70285/37h8b690>
- Sari, D. P., Pratiwi, H., Karlinda, A. E., & Candra, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 11, 278–283. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.382>
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Siahaan, S., Tarumingkeng, R., & Assa, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan di PT Intraco Penta Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 345–362. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.389>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Siwij, D. S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perangkat desa se-Kecamatan Pineleng. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 140–146.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>

- Sukiyah, N. D. A., Venanda, E., Venanda, M. F. E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Tirta. (2023). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(2), 494–506.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1651>
- Vitayanti, E. A., & Firdaus, V. (2024). Mengoptimalkan produktivitas kerja: Dampak insentif, motivasi, dan kerja tim. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.267>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Krebet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74. <https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3093>
- Zahroni, K. I., & Nugrahini, D. S. (2023). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 3(1), 30–40. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.1858>
- Zuliatun, N., Abidin, Z., Wahyulina, S., & Magfirahti, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Alexandria (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.517>