MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT MAGNET BERJANGKA INDONESIA

Ahmad Wahyu Pangestu[1], Rakhmat Hadi Sucipto[2], Tri Indah Annisa[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
[1]waahyu101@gmail.com, [2]rakhmat.rac@bsi.ac.id, [3]triindahannisa1@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Magnet Berjangka Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 68 karyawan sebagai responden yang dipilih dari populasi sebanyak 216 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4{,}364$; $p < 0{,}05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2{,}136$; $p < 0{,}05$). Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 35{,}693$; $p < 0{,}05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 50,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Article history
Received: June 2026
Reviewed: June 2026
Published: July 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Magnet Berjangka Indonesia. A quantitative approach was employed involving 68 employees selected from a population of 216 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t = 4.364; p < 0.05). The work environment also has a positive and significant effect on employee performance (t = 2.136; p < 0.05). Simultaneously, work motivation and work environment significantly affect employee performance (F = 35.693; p < 0.05). The Adjusted R Square value of 0.509 indicates that the independent variables explain 50.9% of the variation in employee performance, while the remaining 49.1% is explained by other factors outside the research model. The findings are expected to provide practical implications for companies in improving employee performance through enhanced work motivation and a supportive work environment.

***Keywords**: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di tengah tekanan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Kirana, 2023). Pahira (2023), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan fasilitator utama dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perkembangan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh (Af'idah, 2021) yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PT Magnet Berjangka Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pialang berjangka. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan sebagai dasar penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Daulay (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan Esisuarni (2021), menjelaskan bahwa kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Makawimbang (2023), menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Ardiyanti (2025), mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Widodo, 2022). Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berperan penting terhadap kinerja karyawan. Sinaga (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Yanti (2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

PT Magnet Berjangka Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat perbedaan pencapaian target kerja antar karyawan sehingga menunjukkan bahwa tingkat kinerja belum optimal. Selain itu, perusahaan juga mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi, khususnya pada bagian pemasaran, di mana lebih dari sepuluh karyawan mengalami pergantian setiap bulan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan bekerja dan keberlangsungan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rey Merchan (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Armansyah (2024), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan Wahyuni (2023), menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Magnet Berjangka Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Magnet Berjangka Indonesia. Menurut Sucipto (2025), Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Penelitian dilaksanakan di PT Magnet Berjangka Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 216 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu:

Tabel 1. Skala Likert

Nilai	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, 2017). Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja (Refi, 2024), sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kerja sama, kreativitas, inovasi, dan inisiatif (Saputra, 2023).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

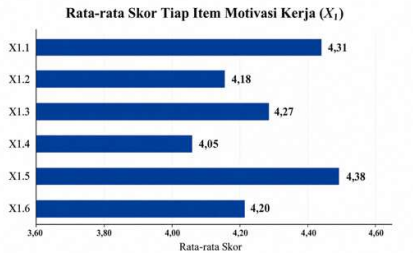
Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 68 responden yang merupakan karyawan PT Magnet Berjangka Indonesia. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pengelompokan karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel

1. Motivasi Kerja (X_1)

Gambar 1. Rata-Rata Skor Item Motivasi Kerja (X_1)



Berdasarkan Gambar 1, Item dengan nilai rata-rata tertinggi menunjukkan aspek motivasi yang paling dirasakan oleh karyawan, sedangkan item dengan nilai rata-rata terendah menjadi aspek yang masih dapat ditingkatkan oleh perusahaan. Sebuah studi oleh Zebua (2026), menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Secara umum, hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja telah terbentuk dengan baik sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

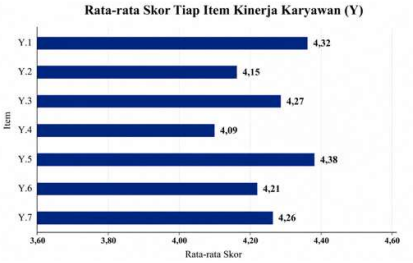
2. Lingkungan Kerja (X_2)

Gambar 2. Rata-Rata Skor Item Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan Gambar 2, Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Magnet Berjangka Indonesia telah memberikan kondisi kerja yang mendukung aktivitas karyawan, baik dari aspek hubungan kerja, fasilitas perusahaan, maupun budaya kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Angelina (2026), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tersebut berpotensi meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 3. Rata-rata Skor Item Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum telah berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja menunjukkan tingkat efikasi dan efisiensi yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas, yang dapat diamati baik melalui hasil akhir maupun proses kerja, perilaku, dan kontribusi organisasi (Piri, 2022).

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	12.306	4.532	0.000
Motivasi Kerja	0.573	4.364	0.000
Lingkungan Kerja	0.271	2.136	0.036

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12{,}306 + 0{,}573X_1 + 0{,}271X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 12,306 mengindikasikan nilai kinerja karyawan apabila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,573 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,573, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,271, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T hitung	Sig.	Keputusan
Motivasi Kerja	4.364	0.000	H1 diterima
Lingkungan Kerja	2.136	0.036	H2 diterima

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah penulis (2026)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,364 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,669, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Magnet Berjangka Indonesia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Octavia (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi antusiasme kerja karyawan. Temuan ini juga memperkuat penelitian dari Rofiqoh (2025), yang menyatakan bahwa kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,136 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,669, serta nilai signifikansi 0,036 < 0,05. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Magnet Berjangka Indonesia.

Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Palupi, 2025). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Taroreh (2023), menegaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi yang optimal dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
35.693	3.14	0.000	H3 diterima

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah penulis (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 35,693 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 50,9%, sedangkan 49,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Wahyuni (2023) yang bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang turut menentukan perubahan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu membangun sistem motivasi yang baik sekaligus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki karyawan dengan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi (Baharuddin, 2025). Pengaruh simultan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Magnet Berjangka Indonesia didorong oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan, bersamaan dengan lingkungan internal dan eksternal yang ada di PT Magnet Berjangka Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Magnet Berjangka Indonesia, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 49,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Magnet Berjangka Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Af'idah, U. (2021). Skripsi analisis dampak turnover terhadap kinerja karyawan di bank aman syariah sekampung lampung timur.

Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(12), 11831–11838.

Angelina Sonia Palendeng, & Rares, D. J. J. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Langowan Timur Kabupaten Minahasa. Jurnal Ragam Pengabdian Dan Penelitian.

Ardiyanti, A., Yusuf, Y., & Arismunandar, A. P. (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo. Studi Administrasi Publik dan ilmu Komunikasi, 2(3), 137–156.

Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hpa Tanjungpinang. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 3(1), 81–93. https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580

Baharuddin, C. (2025). Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, *3*(3), 167–182. https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i3.742

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, *1*(1), 209–218. Diambil dari https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612

Dwi Octavia, R., & Wisnu Dyatmika, S. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sinar Garuda Makmurindo Gresik. 3.

Esisuarni, Al Kadri, H., & Nellitawati. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, *17*(2), 478–488. Diambil dari https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia

Gulo, S., & Zebua, D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Dispilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan X. 03, 8–13.

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan memperbaiki suatu entitas dengan melakukan perubahan signifikan pada karakteristiknya melalui. 2(4).

Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., Uhing, Y., Kualitatif, K., & Yang, T. F. (2023). *Kinerja Karyawan CV. Kharisma Indah Lestari Mokupa Qualitative Stusy Of Influencing Factors Employee Perfomance AT CV*. *11*(3), 1337–1346.

Maslow, A. (2017). *Motivation and Personality* (N. Iman, Ed.). Bandung: Remaja Rosda Karya.

Pagaya, S., & Taroreh, R. N. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. Dalam *751 Jurnal Emba* (Vol. 11).

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Organisasi *The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance* Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *03*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Palupi, R. G., Ahadiat, A., & Rusdi, Z. M. (2025). *The Influence of Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable at Bank Tabungan Negara,* Bandar Lampung Branch Office. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, *25*(7), 164–174. https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i71882

Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. CH. (2022). *The Influence Of Performance Appraisal And Incentive Toward Employee Performance At Pt. Manado Dive Club*. Emba, *10*(2), 389–398.

Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi, *1*(2), 88–97. https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173

Rey-merchán, M. C., López-arquillos, A., Rosa, M. P., & Gómez-de-gabriel, J. M. (2022). *Proposal for an Institutional Carpooling System among Workers from the Public-Education Sector*. 1–10.

Saputra, K. M. R. H. A. T. S. R. and I. B. Tahir. (2023). Manajemen Sumber Daya Menusia. *Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka*, 1–188.

Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. 4.

Sucipto, R. H. (2025). Metode Penelitian Bisnis (S. D. K. Nasution, Ed.).

Tiara Dwi Yanti, Tita Safira, & Tiara Puspita Dewi Hidayat. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan, *4*(2), 10–18. https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2862

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3).

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14.