MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL PUTRA KUSUMA

Felizia Erda Rosi[1], Mahmud Syarif[2], Desy Tri Anggarini[3]
[1,2,3]Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [1]feliserda4@gmail.com, [2]mahmud.may@bsi.ac.id, [3]jesskyni@gmail.com

Abstrak - Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Pada PT Global Putra Kusuma, hasil pengamatan awal menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja dan kurang kondusifnya lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik sampling jenuh terhadap 60 karyawan PT Global Putra Kusuma sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, meliputi uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,269 dan signifikansi 0,027. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,698 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 16,857 dan signifikansi 0,000, serta memberikan kontribusi sebesar 35 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat pada era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Persaingan usaha yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk menyusun strategi yang tepat agar dapat mempertahankan daya saing sekaligus mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan karena berperan langsung dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi (Windari & Asmalah, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu dilakukan secara berkelanjutan karena memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan organisasi. Keselarasan antara kepentingan perusahaan dan karyawan diharapkan mampu menciptakan sinergi yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan (Habeahan, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang

memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai akan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan (Armada & Bahrun, 2024). (Herawati dkk., 2022). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. PT Global Putra Kusuma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan solusi pengemasan dengan berbagai kategori produk dan merek internasional yang didistribusikan secara resmi di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi awal pada periode April–Juni 2026, ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Tingkat absensi karyawan mencapai rata-rata 15% setiap bulan, sedangkan tingkat keterlambatan masuk kerja mencapai 20%. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, menunda penyelesaian tugas, serta memiliki inisiatif yang rendah dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Hasil wawancara dengan bagian Human Resources Department (HRD) PT Global Putra Kusuma juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja belum berjalan secara konsisten sehingga memengaruhi motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, masih terdapat keluhan mengenai keterbatasan fasilitas kerja, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, serta komunikasi antara atasan dan bawahan yang belum berjalan secara efektif. Permasalahan tersebut dipandang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Putra Kusuma. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Putra Kusuma. Penelitian kuantitatif menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Putra & Prasad, 2025). Populasi penelitian terdiri atas seluruh 60 karyawan PT Global Putra Kusuma. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik sampling jenuh termasuk dalam metode Nonprobability Sampling (Sugiyono, 2022). Penggunaan teknik ini sesuai untuk populasi yang relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian (Sopiyah dkk., 2024). Pendekatan tersebut juga memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih komprehensif dan meminimalkan potensi bias pengambilan sampel (Prasetio dkk., 2025). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi dan kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian (Adil dkk., 2023). Data yang telah terkumpul dianalisis secara sistematis menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi pengelompokan data, analisis statistik, serta penyajian hasil dalam bentuk tabel untuk memudahkan interpretasi (Trisna & Guridno, 2021). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t

untuk mengetahui pengaruh parsial serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,642	0,254	Valid
2	0,532	0,254	Valid
3	0,766	0,254	Valid
4	0,756	0,254	Valid
5	0,861	0,254	Valid
6	0,815	0,254	Valid
7	0,817	0,254	Valid
8	0,583	0,254	Valid
9	0,435	0,254	Valid
10	0,784	0,254	Valid
11	0,790	0,254	Valid
12	0,854	0,254	Valid
13	0,884	0,254	Valid
14	0,853	0,254	Valid
15	0,619	0,254	Valid
16	0,761	0,254	Valid
17	0,698	0,254	Valid
18	0,502	0,254	Valid
19	0,775	0,254	Valid
20	0,798	0,254	Valid
21	0,630	0,254	Valid
22	0,845	0,254	Valid
23	0,750	0,254	Valid
24	0,785	0,254	Valid
25	0,730	0,254	Valid
26	0,742	0,254	Valid
27	0,850	0,254	Valid
28	0,848	0,254	Valid
29	0,452	0,254	Valid
30	0,804	0,254	Valid

Sumber: olahan penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Secara

rinci, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai r-hitung tertinggi sebesar 0,861 dan terendah 0,435. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai r-hitung tertinggi 0,884 dan terendah 0,502. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung tertinggi 0,850 dan terendah 0,452.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Nilai Sig	Keterangan
X1	0,889	0,6	Reliabel
X2	0,917	0,6	Reliabel
Y	0,888	0,6	Reliabel

Sumber: olahan penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya lebih besar dari nilai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Normalitas

1) Uji Kolmogrov Smirnov

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54647467
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.097
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

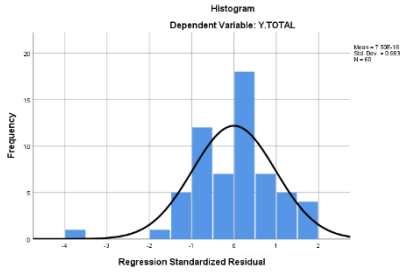
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: olahan penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya lebih besar dari nilai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2) Histogram

Gambar 1. Histogram

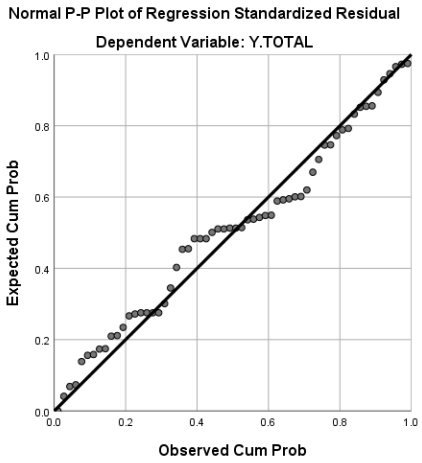


Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji normalitas melalui histogram menunjukkan bahwa data residual membentuk kurva yang mendekati distribusi normal, dengan nilai mean sebesar 7,50E-16 (mendekati 0) dan standar deviasi sebesar 0,983 (mendekati 1). Sebaran batang histogram secara umum mengikuti bentuk kurva lonceng (bell-shaped curve), meskipun terdapat sedikit data yang menyebar ke arah kiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

3) P-Plot

Gambar 2. P-Plot



Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 2, penilaian normalitas yang dilakukan melalui Plot P-P Normal dari Residual Standar Regresi menunjukkan bahwa titik data yang diamati terdistribusi secara rapat di sekitar dan sepanjang garis referensi diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa nilai residual menunjukkan distribusi yang konsisten dengan karakteristik normalitas. Tidak adanya penyimpangan substansial dari garis diagonal menunjukkan bahwa residual cukup selaras dengan distribusi normal yang diharapkan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa "asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis regresi telah terpenuhi. Karena persyaratan statistik mendasar ini terpenuhi, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap tepat dan andal untuk prosedur analitis dan pengujian hipotesis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.426	3.360		5.782	.000		
	X1.TOTAL	.270	.119	.308	2.269	.027	.599	1.670
	X2.TOTAL	.248	.092	.366	2.698	.009	.599	1.670

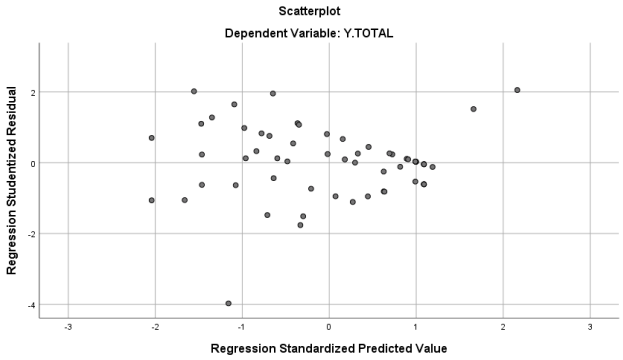
a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,599 dan nilai VIF sebesar 1,670, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,599 dan nilai VIF sebesar 1,670. Nilai Tolerance pada kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas (seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Uji Linieritas

Tabel 5. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.TOTAL * X2.TOTAL	Between Groups	(Combined)	724.102	21	34.481	2.868	.002
		Linearity	371.868	1	371.868	30.929	.000
		Deviation from Linearity	352.235	20	17.612	1.465	.153
	Within Groups		456.881	38	12.023		
	Total		1180.983	59			

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji linearitas antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan Test for Linearity diperoleh nilai Sig. pada baris Deviation from Linearity sebesar 0,153. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.426	3.360		5.782	.000
	X1.TOTAL	.270	.119	.308	2.269	.027
	X2.TOTAL	.248	.092	.366	2.698	.009

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Nilai konstanta sebesar 19,426 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,426.

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,270 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X1), dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,270. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,248 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,248. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.426	3.360		5.782	.000
	X1.TOTAL	.270	.119	.308	2.269	.027
	X2.TOTAL	.248	.092	.366	2.698	.009

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,269 yang lebih besar dari t tabel (2,269 > 2,002), dengan nilai Sig. sebesar 0,027 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.912	2	219.456	16.857	.000[b]
	Residual	742.071	57	13.019		
	Total	1180.983	59			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,857 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai Sig. tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610[a]	.372	.350	3.608

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,350. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap Kinerja Karyawan (Y),

sedangkan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Putra Kusuma. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,269 dengan nilai Sig. sebesar 0,027 (< 0,05), sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah tercapai, dan hasil ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Putra Kusuma. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,698 dengan nilai Sig. sebesar 0,009 (< 0,05), sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah tercapai, dan hasil ini dapat digunakan sebagai dasar bagi perusahaan dalam memperbaiki kualitas lingkungan kerja.

3. Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Putra Kusuma. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,857 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dengan kontribusi sebesar 35% (Adjusted R Square = 0,350) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan telah tercapai, dan hasil ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis, yaitu memperkuat kajian mengenai hubungan ketiga variabel tersebut, maupun secara praktis, yaitu sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi PT Global Putra Kusuma dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

REFERENSI

Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., Rohman, M. M., Arta, D. N. C., Bani, M. D., Bani, G. A., Haslinah, A., & Wijoyo, E. B. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Neila Sulung & R. M. Sahara (ed.)). Get Press Indonesia. Https://Www.Researchgate.Net/Profile/Moh-Rohman-3/Publication/377329440_Metode_Penelitian_Kuantitatif_Dan_Kualitatif_Teori_Dan_Praktik_Get_Press_Indonesia/Links/65a0309740ce1c5902d51bc9/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Dan-Kualitatif-Teori-Dan-Praktik-Get-Pr

Armada, & Bahrun, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja ,Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Jurnal Fokus Manajemen, 4(1), 87–98. https://doi.org/https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5797

Habeahan, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 7(2), 410–420. https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365

ISSN : 3025-9495

Herawati, T., Gian Fitralisma, S.H., M. ., Indah Dewi Mulyani., S.E., M. M., & Muhammad Syaifulloh, S.Pd.I., M. . (2022). Analisis Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 338–345. https://doi.org/https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869

Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi, 1(4), 355–361. https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179

Putra, H. M., & Prasad, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 116–127. https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1360/1044

Sopiyah, Salshabila, W., Walu, M. D., & Yulianto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Jurnal Media Akademik (JMA), 2(12), 1–14. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435

Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. Oikonomia:Jurnal Manajemen, 17(2), 127–140. https://scholar.archive.org/work/o7wyshhfmjawpjborl6klkie7u/access/wayback/http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/1276/1018

Windari, W., & Asmalah, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 3224–3235. https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1325/963