

PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT MESA WIJAYA KARYA KABUPATEN TANGERANG)

Anita Intana Lina¹, Abdillah Sani², Ahmad³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Islam Syekh Yusuf

Email: 2206010069@students.unis.ac.id, asani@unis.ac.id, ahmad@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini ingin melihat bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan rasa puas dalam bekerja mempengaruhi hasil kerja karyawan di PT Mesa Wijaya Karya yang berada di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilakukan karena ada masalah kurangnya tenaga kerja di lapangan, tekanan untuk mencapai target pekerjaan, perubahan jumlah karyawan yang datang dan pulang, serta tuntutan yang tinggi untuk menjaga kebersihan dan merawat area Bizpark. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada 92 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data tersebut dianalisis menggunakan software SPSS dengan beberapa uji seperti validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing secara individu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk ketiganya adalah 4,514; 6,421; dan 8,790, serta semua memiliki tingkat signifikansi 0,000. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 45,355 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R kuadrat sebesar 0,607 artinya 60,7% dari hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to examine how the work environment, work motivation, and job satisfaction influence employee performance at PT Mesa Wijaya Karya in Tangerang Regency. The research was motivated by issues such as a shortage of field personnel, pressure to meet work targets, fluctuations in workforce turnover, and high demands regarding the cleanliness and maintenance of the Bizpark area. A quantitative approach was employed, utilizing a survey method involving 92 employees selected through a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS software, incorporating tests for validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that work environment, work motivation, and job satisfaction each have a positive and significant impact on employee performance. The calculated t-values for the three variables were 4.514, 6.421, and 8.790, respectively, all with a significance level of 0.000. Collectively, these three variables exerted a positive and significant influence on employee performance, with a calculated F-value of 45.355 and a significance level

Article History

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

of 0.000. The R-squared value of 0.607 indicates that 60.7% of employee performance is influenced by the work environment, work motivation, and job satisfaction, while the remaining 39.3% is influenced by factors not examined in this study.

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance; Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kesuksesan perusahaan, karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan serta efisiensi kerja organisasi. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kondisi tempat kerja, semangat bekerja, dan rasa puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik bisa membantu karyawan bekerja dengan lebih baik, sedangkan semangat bekerja bisa membuat karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, kepuasan kerja menunjukkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang bisa memperkuat keterlibatan dan hasil kerja dalam organisasi. Maka itu, ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa meningkat.

Fenomena tersebut juga terjadi di PT Mesa Wijaya Karya yang berada di Kabupaten Tangerang, perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa lanskap, penanaman tanaman, serta pemeliharaan taman. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, perusahaan memiliki 92 karyawan yang sebagian besar melakukan pekerjaan di lapangan di area Bizpark, yaitu memotong rumput, menggembur tanah, menyapu jalan, merawat tanaman, dan mengangkut sampah. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus memenuhi beban kerja dan target yang ditentukan, seperti memotong rumput sepanjang 50 meter setiap hari dan menggembur tanah di sekitar 25 pohon per hari. Keterbatasan jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan luas area yang perlu dijaga dan tugas yang harus dilakukan berulang kali bisa membuat kenyamanan, semangat kerja, rasa puas, dan hasil kerja karyawan terpengaruh. Kondisi itu juga terlihat dari jumlah karyawan yang hadir, yang mengalami perubahan fluktuasi sepanjang tahun 2025.

Namun, penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih menunjukkan perbedaan dalam hasil yang diperoleh. Selain itu, penelitian menggunakan variabel tersebut umumnya fokus pada sektor perbankan, manufaktur, dan jasa, sementara penelitian yang khusus membahas perusahaan di bidang lanskap dan pemeliharaan taman masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah dalam penelitian yang memerlukan penelusuran lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan model Job Demands-Resources (JD-R) untuk memahami hubungan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, motivasi, dan hasil kerja karyawan dalam situasi pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Mesa Wijaya Karya, Kabupaten Tangerang, baik secara terpisah maupun bersamaan. Inovasi penelitian ini terjadi karena objek penelitian yang lebih spesifik, yaitu perusahaan yang memberikan jasa taman dan menjaga keindahan lingkungan, dengan pekerjaan yang dilakukan di lapangan dan memiliki target yang harus dicapai serta rutin melakukan perawatan terhadap area tertentu. Secara teori, penelitian ini diharapkan bisa meluaskan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, terutama faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Secara nyata, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan semangat kerja dan rasa puas karyawan, serta membantu meningkatkan hasil kerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kemampuan kerja karyawan dinilai berdasarkan baiknya kualitas tugas yang dikerjakan, jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, serta kepatuhan terhadap waktu dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Kualitas pekerjaan mengacu pada sejauh mana hasil kerja dilakukan dengan tepat dan teliti. Kuantitas menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan. Sementara itu, ketepatan waktu dan kedisiplinan menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat di waktu yang ditentukan dan sesuai dengan aturan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan model teori Job Demands-Resources (JD-R Model) sebagai dasar pemikiran. Model yang dibuat oleh Bakker dan Demerouti menjelaskan bahwa pekerjaan terdiri dari dua bagian utama, yaitu tuntutan pekerjaan atau job demands dan sumber daya pekerjaan atau job resources. Permintaan pekerjaan membutuhkan usaha secara fisik dan mental yang bisa menimbulkan tekanan jika tidak didukung oleh sumber daya yang cukup. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan bisa membantu karyawan mencapai tujuan, membuat mereka lebih termotivasi, dan mendorong peningkatan hasil kerja mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik serta adanya motivasi dan rasa puas dalam bekerja bisa menjadi hal yang membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

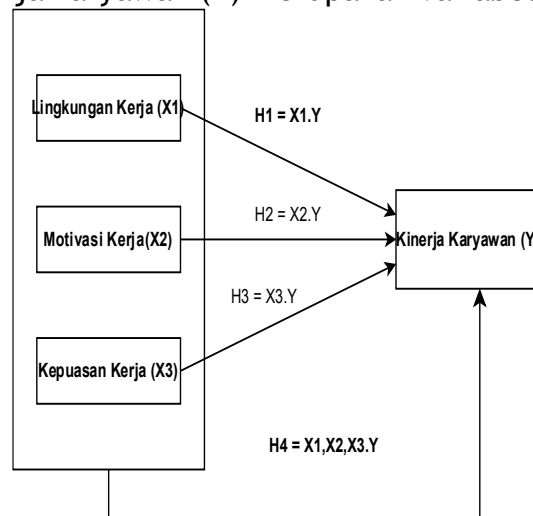
Lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan nonfisik yang ada di sekitar karyawan, dan kondisi tersebut bisa memengaruhi kenyamanan serta cara kerja mereka. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dinilai berdasarkan cahaya dan sirkulasi udara, tingkat kebisingan, suhu di tempat kerja, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bisa membantu karyawan fokus, mengurangi rasa stres, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Penelitian sebelumnya dalam skripsi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah hal yang membuat karyawan tertarik dan bersemangat untuk bekerja, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun dari luar, sehingga mereka bisa fokus dan berusaha mencapai tujuan pekerjaan serta tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih antusias, lebih disiplin, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan perasaan atau sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan dalam bekerja yang diukur dalam penelitian ini terkait erat dengan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, serta hubungan yang baik dengan teman sekerja dan atasan. Penelitian sebelumnya yang digunakan dalam skripsi ini menunjukkan bahwa motivasi dan rasa puas terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja, semangat bekerja, dan rasa puas dalam bekerja adalah hal-hal yang bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan. Syamsiah dan timnya pada tahun 2023 menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, Kumala dan Saputro pada tahun 2024 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, serta kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun begitu, penelitian terhadap ketiga variabel tersebut masih sering dilakukan di sektor jasa, perbankan, dan manufaktur, sedangkan penelitian terhadap perusahaan yang bergerak di bidang lanskap, pertamanan, dan perawatan vegetasi masih terbatas. Kondisi tersebut menjadi celah dalam penelitian ini, khususnya dalam melihat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan lapangan di PT Mesa Wijaya Karya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, lingkungan kerja, semangat kerja, dan rasa puas dalam bekerja kemungkinan besar memengaruhi hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bisa membantu karyawan dalam mengerjakan tugas dengan lebih baik. Motivasi kerja bisa membuat karyawan lebih semangat bekerja, lebih bertanggung jawab, dan berhasil mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Sementara itu, kepuasan kerja bisa membuat karyawan lebih positif, lebih berkomitmen, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Ketiga variabel tersebut kemudian diuji secara terpisah dan bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan. Kerangka pemikiran penelitian meliputi lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen.



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang diajukan adalah: H1 lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, H2 motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, H3 kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan H4 lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan. Objek penelitian adalah PT Mesa Wijaya Karya yang berada di Kabupaten Tangerang, perusahaan yang melakukan pekerjaan di bidang lanskap, pertamanan, serta penanaman tanaman hijau. Populasi penelitian terdiri dari 92 karyawan dan semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan metode pengambilan sampel nonprobability yang menggunakan teknik sampling jenuh. Sehingga, total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 orang karyawan.

Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi tentang kondisi tempat bekerja, semangat bekerja, rasa puas dalam bekerja, serta hasil kerja karyawan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima tingkat, yaitu 1 artinya sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 adalah netral, 4 menyatakan setuju, dan 5 berarti sangat setuju. Instrumen penelitian mencakup indikator lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan, sesuai dengan teori yang dijadikan dasar penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23. Prosesnya mencakup beberapa tahap seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi ganda, regresi linear ganda, uji t, uji F, serta perhitungan koefisien determinasi. Semua pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung dari masing-masing pertanyaan lebih tinggi dari nilai r tabel yang sebesar 0,205. Instrumen tersebut juga dianggap reliable karena hasil Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja mencapai 0,794, motivasi kerja 0,794, kepuasan kerja 0,793, serta kinerja karyawan 0,760. Semua nilai tersebut lebih dari 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada 92 karyawan yang bekerja di PT Mesa Wijaya Karya yang terletak di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan karakteristik responden, terdapat 84 orang laki-laki atau 91,3% dan 8 orang perempuan atau 8,7%. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, sehingga data memenuhi syarat normalitas karena angkanya lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, semua alat penelitian dianggap valid dan dapat dipercaya, sehingga bisa digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 3.697 + 0.188X_1 + 0.291X_2 + 0.363X_3$$

Koefisien lingkungan kerja adalah 0,188, motivasi kerja adalah 0,291, dan kepuasan kerja adalah 0,363. Seluruh koefisien bernilai positif.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 4,514 yang lebih besar dari t tabel 1,662 dengan tingkat signifikansi 0,000. Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 6,421 yang lebih besar dari t tabel 1,662 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 8,790 yang lebih besar dari t tabel 1,662 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 45,355 yang lebih besar dari nilai F tabel 2,71, dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kondisi kerja, semangat bekerja, dan rasa puas dalam bekerja bersama-sama memengaruhi hasil kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7% dari perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif dan berarti terhadap hasil kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,188 menunjukkan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih, ditambah dengan hubungan kerja yang baik, bisa membantu karyawan lebih berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Temuan ini sesuai dengan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, yang digunakan dalam penelitian ini serta penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memberikan dampak positif dan penting terhadap hasil kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,291. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka semakin bagus hasil kerjanya. Motivasi membantu karyawan menjadi lebih semangat, tanggung jawab, disiplin, dan berupaya keras mencapai tujuan kerja mereka. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan nyata terhadap hasil kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,363. Nilai tersebut adalah koefisien yang

terbesar dibandingkan dua variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak terbesar dalam model penelitian tersebut. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya dan suasana kerjanya biasanya memiliki semangat yang lebih baik, sehingga bisa bekerja lebih baik lagi. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang berdampak besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan hasil kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu hal saja, melainkan berasal dari lingkungan kerja yang baik, semangat kerja yang tinggi, serta rasa senang terhadap pekerjaan itu sendiri. Dari sudut pandang model JD-R, ketiga aspek tersebut bisa dianggap sebagai sumber daya yang mendukung karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang terbaik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mesa Wijaya Karya, Kabupaten Tangerang, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Lingkungan kerja memengaruhi dengan nilai t hitung 4,514, motivasi kerja dengan nilai t hitung 6,421, dan kepuasan kerja dengan nilai t hitung 8,790. Secara bersamaan, tiga variabel tersebut menghasilkan nilai F hitung sebesar 45,355 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R kuadrat sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7 persen perbedaan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang diteliti.

Secara teori, hasil penelitian menunjukkan bahwa model Job Demands-Resources (JD-R) dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa sumber daya yang mendukung pekerjaan bisa membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerjanya. Secara nyata, penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta menjaga rasa puas mereka, agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Saran

Secara nyata, perusahaan sebaiknya terus membuat dan menjaga lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta dilengkapi dengan fasilitas yang cukup agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Perusahaan juga harus memperbaiki semangat kerja dengan memberikan penghargaan, apresiasi, kesempatan untuk berkembang, serta komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Selain itu, perusahaan juga harus memastikan karyawan merasa puas dengan memberi perlakuan yang fair, membangun hubungan kerja yang baik, serta memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karier. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini bisa dikembangkan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi hasil kerja, seperti cara memimpin, iklim kerja, kepatuhan terhadap aturan, penghasilan, dan program pelatihan, serta memperluas objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3).
- Akbar, M. N. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAGO MULTI DIMENSI KOTA BENGKULU*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

- Ali, S. N. (2025). *Dasar - Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Anak Hebat Indonesia (Anggota Ikapi).
- Alia Noor Kumala, A. H. S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia*.
- Cahyadi, T. (2025). *PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PT. BORNEO AUTO CEMERLANG CABANG BENGKULU (ISUZU)*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Dantes, N. (2023). *Desain eksperimen dan analisis data*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). *Dampak Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia*. 2, 1-16.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2020). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Vol. 21, Issue 1).
- Hanafiah, M. H., & Akbar, D. D. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Milenial Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 118-126.
- Handayani, L. T. (2023). *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hanifan, P. D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng*. Universitas Islam Indonesia.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450-460.
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., Deva, R., & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 112-124.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mendra, W., Bayu, P., Andi, B. C., & Sumardi, E. (2025). *Buku Referensi Metodologi Penelitian Kombinasi Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Ningrum, A. C. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sudrajat, A. K. (2025). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: Sebuah Pendekatan Praktis*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke). ALFABETA.
- Syamsiah, Nurman Zakaria, Slamet Wahyudi, A. S. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 160-173.
- Wahyudi, A., Rony, Z. T., Ali, H., Info, A., Kerja, L., Kerja, M., & Karyawan, K. (2024). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Lingkungan*

Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. 1(7), 686-694.

Wahyudi, W., Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. K. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi? *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 31-39. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.63>

Wulandari, S., & Vidada, I. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Sarana Inti Indotama The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT . Sarana Inti Indotama. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, September, 16207-16219.