

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Kondusif Pada PT. Mustika Jaya Lestari Melalui Motivasi Pelatihan dan Lingkungan Kerja

Anang Tri Wahyono¹, Riska Fita Sptyana², Muh. Fajrul³, Erлитawati Kaharudin⁴

^{1,2,3,4}Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 17, 2025

Revised January 19, 2025

Accepted January 29, 2025

Available online 31 January, 2025

Kata Kunci:

Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan
Kinerja Karyawan

Keywords

Motivation, Training, and Employee
Performance Environment



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan
Daarul Huda

ABSTRAK

Kinerja karyawan, yang merupakan cerminan kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas adalah faktor krusial bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Jaya Lestari. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik sampling jenuh pada 46 karyawan, penelitian ini menemukan bahwa motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan terus berupaya meningkatkan motivasi karyawan dan menyarankan penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi.

ABSTRACT

Employee performance, which is a reflection of individual competence in completing tasks, is a crucial factor for achieving organizational goals. This research aims to analyze the influence of motivation, training and work environment on the performance of PT Mustika Jaya Lestari. By using quantitative methods and saturated sampling techniques on 46 employees, this research found that motivation, training and work environment have a positive and significant

influence on employee performance. This research recommends that companies continue to strive to increase employee motivation and suggests further research to consider other factors such as organizational culture.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kinerja karyawan yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan yang efektif memungkinkan organisasi untuk memahami bagaimana karyawan berkontribusi terhadap tujuan tersebut. Dengan demikian, pengukuran kinerja menjadi hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang tinggi memberikan banyak keuntungan bagi organisasi. Selain mengurangi absensi dan mempercepat penyelesaian tugas, kinerja tinggi juga menurunkan angka kerusakan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja, dan menurunkan risiko kecelakaan kerja. (Kusmiati et al., 2022)

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja ini mencakup hasil kerja, cara kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Perusahaan harus proaktif mengelola kinerja karyawan melalui program pengembangan dan evaluasi yang efektif. Kinerja karyawan adalah konsep yang luas, mencakup hasil dan proses kerja. Kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Rahman & Tiorida, 2023) mengutarakan dalam penelitiannya bahwa kinerja dipahami sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang disepakati.

Motivasi pegawai merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Hal ini mendasar karena berkaitan dengan sikap dan semangat individu pegawai. Motivasi berperan dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis, yang berdampak pada kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi dapat menginspirasi, mendorong, dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta terwujudnya tujuan organisasi. (Kusmiati et al., 2022)

Selain faktor-faktor lain, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses belajar yang terstruktur dan sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan potensi karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

*Corresponding author

Email: wongkuamang@gmail.com¹, Riskafitasptyana@gmail.com², muhfajrul777@gmail.com³, erlitakaharudin@gmail.com⁴

sikap mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya, pelatihan dirancang untuk mencapai tujuan spesifik, seperti meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, atau mengembangkan keterampilan baru yang dibutuhkan oleh organisasi.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi ruang, tata letak, kebisingan, peralatan, dan material yang digunakan karyawan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, bahkan kreativitas mereka. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kreativitas karyawan. (Stanley & Remiasa, 2022)

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam periode waktu tertentu dan berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. (Rahman & Tiorida, 2023)

Kinerja pegawai, yang merupakan hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai target, adalah faktor penting penentu keberhasilan organisasi. Pegawai yang berkinerja tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja instansi secara keseluruhan. (Yuananda & Indriati, 2022)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan peran dan tugasnya selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja ini didasarkan pada ukuran nilai atau standar yang telah ditentukan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja. (Kurniawati & Setiadi, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil dari proses pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan demikian, motivasi seringkali dianggap sebagai faktor yang memengaruhi perilaku seseorang. (Prayudi, 2020). motivasi merupakan pendorong bagi kebutuhan seorang pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Motivasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Teori Maslow, yang menekankan pada kebutuhan individu, adalah salah satu teori motivasi yang dapat diterapkan dalam konteks ini. (Triwahyono & Yani, 2021) Seseorang bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ini akan memengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai bentuk penghargaan, seperti bonus, insentif, dan apresiasi lainnya. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. (Insani, 2020).

Motivasi adalah cara untuk mengarahkan energi dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering diartikan sebagai pendorong perilaku.

Pelatihan

Pelatihan dapat dilakukan secara tatap muka maupun jarak jauh melalui *e-training*. *E-training* menawarkan fleksibilitas dan efisiensi yang serupa dengan *e-learning*, terutama dalam hal metode penyampaian dan penggunaan teknologi. Namun, *e-training* biasanya dirancang dengan durasi yang lebih singkat dan fokus pada pencapaian tujuan pembelajaran atau keterampilan spesifik. *E-training* adalah proses pelatihan jarak jauh yang menggunakan internet atau intranet untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai topik yang dipilih. (Wolor et al., 2020).

Menurut (Rusdil et al., 2020) Pelatihan, menurut Kaswan, adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Senada dengan itu, Purnaya berpendapat bahwa pelatihan adalah wadah bagi karyawan untuk mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Perubahan sikap dan perilaku yang lebih baik juga ditekankan dalam pelatihan, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup jika tidak diiringi dengan perubahan sikap dan perilaku yang positif.

Tujuan pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan organisasi (Sukiyah et al., 2021) Pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai pekerjaannya dengan baik dan bertahan dalam persaingan yang ketat. Untuk melaksanakan program

pelatihan yang efektif, diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini memberikan dampak positif bagi Perusahaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Karyawan yang menyukai lingkungan kerjanya akan betah dan bekerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan banyak pekerjaan terbengkalai. (Prasetya et al., 2023)

Lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Elemen-elemen seperti aliran udara, warna dinding, keamanan, dan ruang gerak merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik. (Rima Handayani & Rifqi Fauzan, 2022)

Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi antar rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. (Stanley & Remiasa, 2022)

Menurut (Lesmana, 2021) Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi antara atasan dan bawahan, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Lingkungan kerja non-fisik yang baik ditandai dengan tidak adanya perselisihan dan komunikasi yang efektif. Secara keseluruhan, lingkungan kerja non-fisik mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini, seperti yang didefinisikan oleh (Anwar Sanusi, 2017). populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Mustika Jaya Lestari yang berjumlah 46 orang

Sampel Penelitian

Menurut Wiratna (2014) dalam (Dian Budi Darma, 2021) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh sesuai saran dari Sugiyono (2019), dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 46 orang karyawan PT. Mustika Jaya Lestari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Motivasi					
No	Item Pertanyaan	R Hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	MO 1	0.675	>	0.2455	Valid
2	MO 1	0.622	>	0.2455	Valid
3	MO 3	0.610	>	0.2455	Valid
4	MO 4	0.640	>	0.2455	Valid
5	MO 5	0.505	>	0.2455	Valid
Hasil Uji Validitas Pelatihan					
No	Item Pertanyaan	R Hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	PEL 1	0.831	>	0.2455	Valid
2	PEL 2	0.667	>	0.2455	Valid
3	PEL 3	0.741	>	0.2455	Valid
4	PEL 4	0.713	>	0.2455	Valid
5	PEL 5	0.776	>	0.2455	Valid
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja					
No	Item Pertanyaan	R Hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	LING 1	0.758	>	0.2455	Valid
2	LING 2	0.696	>	0.2455	Valid
3	LING 3	0.809	>	0.2455	Valid

4	LING 4	0.804	>	0.2455	Valid
5	LING 4	0.823	>	0.2455	Valid
Hasil Uji Validitas Kinerja					
No	Item Pertanyaan	R Hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	KIN 1	0.706	>	0.2455	Valid
2	KIN 2	0.706	>	0.2455	Valid
3	KIN 3	0.762	>	0.2455	Valid
4	KIN 4	0.538	>	0.2455	Valid
5	KIN 5	0.707	>	0.2455	Valid

Uji Reliabilitas

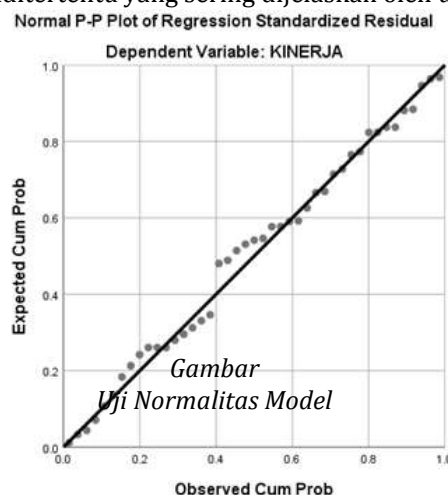
Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018)

Hasil Uji Reabilitas

No	Cronbach's Alpha	N of Items
1	.518	5
2	.791	5
3	.836	5
4	.716	5

Uji Normal P-p Plot

Jika data lulus tes ini, mereka ditemukan didistribusikan secara teratur. Permintaan informasi variabel yang digunakan dalam review, informasi yang baik, dan informasi yang cocok untuk digunakan dalam review, akan dipecah menjaditertentu yang sering dijelaskan oleh uji keteraturan



Dari data di atas dinyatakan berdistribusi normal karena titik-titik diatas mengikuti garis diagonal.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah metode statistik untuk membangun hubungan antara dua variabel independen. Dalam penelitian ini, satu variable dependen digunakan, bersama dengan tiga faktor independen.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.415	2.175		1.570	.124
	Motivasi	.285	.087	.343	3.262	.002
	Pelatihan	.243	.109	.298	2.238	.031

Lingkungan Kerja	.350	.117	.400	2.996	.005
------------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.415 + 0.285X_1 + 0.243X_2 + 0.350X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- α = Nilai konstanta menunjukan nilai positif sebesar 3.415 menyatakan bahwa apabila motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja bernilai nol maka semangat kerja naik sebesar 3.415
- β_1 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukan nilai positif sebesar 0.285, menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan semangat kerja meningkat sebesar 0.285 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_2 = Nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukan nilai positif sebesar 0.243, menyatakan bahwa setiap peningkatan prestasi kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan semangat kerja meningkat sebesar 0.243 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_3 = Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukan nilai positif sebesar 0.350, menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka menyebabkan semangat kerja meningkat sebesar 0.350satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial / individual. Secara parsial pengaruh ketiga variable independen terhadap kinerja karyawan ditunjukan pada table berikut :

Hasil Uji t Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.415	2.175		1.570	.124
	Motivasi	.285	.087	.343	3.262	.002
	Pelatihan	.243	.109	.298	2.238	.031
	Lingkungan Kerja	.350	.117	.400	2.996	.005

Pengaruh masing-masing variable motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan arah tanda dan tingkat signifikan lebih dari 0.05 (> 0.05). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial masing-masing variable independen terhadap dependennya sebagaimana terlihat pada table.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Jaya Lestari

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi di PT. Mustika Jaya Lestari terhadap kinerja pegawai. Temuan investigasi ini menunjukkan efek yang signifikan secara statistik dengan t hitung 3.262 dan t tabel 1.679. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian (Rima Handayani & Rifqi Fauzan, 2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi PT. Mustika Jaya Lestari telah mencapai tingkat optimal, yang berdampak besar pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Jaya Lestari

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan pada PT. Mustika Jaya Lestari terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hal itu berdampak positif ditunjukan dengan t hitung 2.238 dan t tabel 1.679 dengan demikian maka dapat disimpulkan pelatihan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan H_0 ditolak dan H_2 diterima

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dibuat oleh Muntari (Suryani, 2019) yang menemukan bahwa pelatihan berdampak sangat luar biasa pada pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan

pada PT. Mustika Jaya Lestari telah mencapai tingkat yang sesuai untuk berdampak besar pada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Jaya Lestari

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Ketika t hitung adalah 2,996 dan t tabel 1,679 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Artinya H₀ ditolak dan H₃ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan hingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. berdasarkan 1 variabel dengan 5

Temuan penelitian ini konsisten dengan yang dibuat (Fauziyyah & Rohyani, 2022), yang menemukan bahwa aturan di tempat kerja tidak banyak berpengaruh pada produktivitas pekerja. temuan ini menunjukkan bahwa standar disiplin kerja PT. Mustika Jaya Lestari telah tercapai sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tentang pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Karyawan PT. Mustika Jaya Lestari. Hal ini didasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan yang telah disebutkan sebelumnya :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Mustika Jaya Lestari artinya semakin tinggi motivasi kerja mereka terhadap kinerja karyawan kerja maka akan semakin tinggi Tingkat kinerjanya.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Jaya Lestari dimana hal itu telah mampu mengakomodir kebutuhan karyawan untuk melakukan pelatihan, dengan demikian maka semakin karyawan sering diberikan atau diikutkan pelatihan maka kinerja mereka akan semakin baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Jaya Lestari. Artinya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan berefek kepada kinerja yang mereka raih

REFERENSI

- Almas, F., & Ghassani, A. (2024). 7634_Sumartik. 1, 1–20.
- Dian Budi Darma, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari*. 1(1), 52–62.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64.
- Insani, A. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2).
- Kurniawati, V., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.668>
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Lesmana, K. K. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Report LAG. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 7(1), 84–92. <https://doi.org/10.38204/jrak.v7i1.637>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rahman, R. A., & Tiorida, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 54. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.64>
- Rima Handayani, & Rifqi Fauzan. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721–1738. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.291>
- Rusdil, Yulhasri, & Zuripal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu*

Manajemen, 2(2), 72–84.

- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin 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>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>