

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARDA SAMUDERA JAYA

Ananda Fitriyani^{1)*}, Zahara Tussoleha Rony¹⁾, Djuni Thamrin¹⁾

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202210325022@mhs.ubharajaya.ac.id*

Riwayat Artikel

Diterima: 17 Juni 2026

Disetujui: 17 Juli 2026

Diterbitkan: 31 Juli 2026

Abstract

This study aims to examine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Marda Samudera Jaya. This research employed a quantitative research approach. The sampling technique used was saturated sampling, with questionnaires distributed to all 64 employees of PT. Marda Samudera Jaya. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 31. The result indicate that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Marda Samudera Jaya, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Marda Samudera Jaya, and (3) the work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Marda Samudera Jaya.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Marda Samudera Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Marda Samudera Jaya yang berjumlah 64 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 31. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marda Samudera Jaya, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marda Samudera Jaya, dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marda Samudera Jaya.

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

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja (Farhan Azfa & Solihah, 2025).

PT Marda Samudera Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayaran. Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2023–2025, rata-rata hasil penilaian setelah terdapat pekerjaan yang belum selesai mengalami penurunan, yaitu dari 89,5% pada tahun 2023 menjadi 79,5% pada tahun 2024 dan meningkat menjadi 82,8% pada tahun 2025. Nilai tersebut masih berada pada kategori baik dan belum mencapai target perusahaan, yaitu predikat sangat baik (≥ 91).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD, masih terdapat beberapa permasalahan seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang panas, kebisingan akibat mesin, akses jalan yang kurang baik, serta sistem keamanan yang belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Nurdin, 2021).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan penghargaan maupun kesempatan promosi yang memadai bagi karyawan berprestasi. Selain itu, kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan masih terbatas, hubungan kerja dipengaruhi oleh budaya senioritas, serta koordinasi dari atasan dinilai belum optimal. Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan (Rezki Wahyuni & Achmad Gani, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Ramadhani et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya, Selvina Adismaya (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya research gap sehingga perlu dilakukan penelitian pada PT Marda Samudera Jaya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Gardjito, 2021).

Indikator lingkungan kerja menurut (Ahmad et al., 2022) dapat dikaji melalui tujuh aspek, yaitu:

- **Pencahayaan.**
Pencahayaan adalah cahaya yang cukup dan masuk ke dalam area kerja karyawan. Dengan cahaya yang memadai, suasana kerja menjadi lebih nyaman.
- **Suhu ruangan.**

Suhu ruangan adalah tingkat panas di dalam suatu area kerja karyawan. Suhu yang terlalu panas atau dingin di ruang kerja akan menjadikan lingkungan tersebut kurang nyaman untuk beraktivitas.

- Kebisingan.

Kebisingan adalah tingkat gangguan suara yang dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan saat bekerja.

- Pemilihan warna.

Pemilihan warna adalah tata warna yang diterapkan dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.

- Ruang untuk bergerak.

Ruang untuk bergerak adalah jarak antara satu karyawan dengan yang lain, serta termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan lain-lain.

- Kemampuan dalam bekerja.

Kemampuan dalam bekerja adalah satu kondisi yang dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman ketika menjalankan pekerjaan.

- Interaksi antar karyawan.

Interaksi antar karyawan adalah keadaan hubungan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya yang perlu harmonis untuk mencapai tujuan organisasi, dengan adanya kerjasama dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai hasil dari kata Latin *move*, yang berarti dorongan atau penggerak yang memicu semangat kerja seseorang. Hal ini mendorong individu untuk bersinergi, bekerja dengan efisien, dan terlibat dalam berbagai upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja juga merupakan kombinasi kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang membantu seseorang untuk siap bekerja, fokus, terarah, memiliki batasan waktu tertentu, dan memiliki tingkat intensitas tertentu (Yolanda & Kurniasari, 2023).

Indikator motivasi kerja menurut (Atala Cindy Fatya & Esti Dwi Rahmawati, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk mencapai prestasi
 - a. Memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan.
 - b. Mendapat peluang untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.
 - c. Merasa bangga dengan hasil pekerjaan sehingga dapat dijadikan acuan oleh rekan-rekan.
2. Keinginan untuk memiliki kekuasaan
 - a. Mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan.
 - b. Mampu menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.
 - c. Meraih posisi yang lebih baik melalui persaingan yang sehat.
3. Keinginan untuk menjalin afiliasi
 - a. Membangun hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan.
 - b. Memiliki kesempatan untuk membantu sesama pegawai.
 - c. Mendapatkan pengakuan dari masyarakat atas hasil kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

ditetapkan. Kinerja mencakup setiap aktivitas, tindakan, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan atau perilaku yang ditampilkan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Oktarendah & Putri, 2023).

Indikator yang merujuk pada kinerja karyawan menurut Flippo yang dikutip oleh (Sembiring, 2020) adalah sebagai berikut:

- Mutu kerja
Terkait dengan ketepatan dalam waktu, keterampilan, serta kepribadian saat menjalankan pekerjaan.
- Kualitas kerja
Menyangkut pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya.
- Ketangguhan
Berhubungan dengan tingkat kehadiran, pengaturan waktu istirahat, dan jadwal keterlambatan kehadiran di tempat kerja.
- Sikap
Merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan seberapa besar rasa tanggung jawab mereka terhadap rekan kerja, atasan, dan sejauh mana kolaborasi dalam menyelesaikan tugas.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marda Samudera Jaya yang berjumlah 64 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan PT. Marda Samudera Jaya sebanyak 64 responden.

Profil Perusahaan

PT. Marda Samudera Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perekrutan dan penempatan pelaut, baik untuk pelaut perhotelan maupun niaga. Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan tenaga kerja pelaut yang berkualitas, kompeten, dan mampu memenuhi kebutuhan industri pelayaran melalui sistem manajemen mutu yang terstruktur.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Lingkungan Kerja	X1.1	0,658	0,246	Valid
	X1.2	0,595	0,246	Valid
	X1.3	0,655	0,246	Valid
	X1.4	0,611	0,246	Valid
	X1.5	0,643	0,246	Valid
	X1.6	0,658	0,246	Valid
	X1.7	0,674	0,246	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,778	0,246	Valid
	X2.2	0,788	0,246	Valid
	X2.3	0,766	0,246	Valid
	X2.4	0,675	0,246	Valid
	X2.5	0,697	0,246	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,767	0,246	Valid
	Y.2	0,727	0,246	Valid
	Y.3	0,587	0,246	Valid
	Y.4	0,702	0,246	Valid
	Y.5	0,657	0,246	Valid
	Y.6	0,701	0,246	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1, seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,246) serta nilai signifikansi < 0,05, sehingga seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Lingkungan Kerja	X.1	0,762	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	X.2	0,795	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,778	0,70	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yaitu lingkungan kerja (X1) sebesar 0,762, motivasi kerja (X2) sebesar 0,795, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,778. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		64
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33299182
	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.056
Test Statistic		.076
Asymp.Sig (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carli Sig. (2-tailed) ^d	Sig	.483
	99% Confident Interval	Lowe Bound .470
		Upper Bound .496

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi.

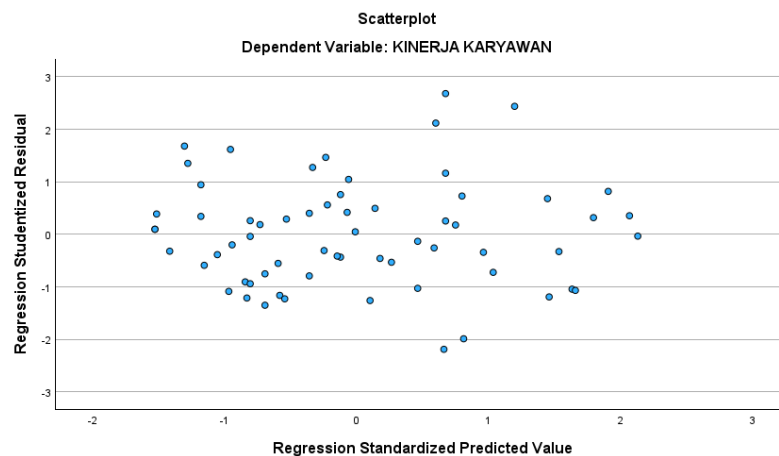
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,592	1.688	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,592	1.688	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,592 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,688 ($<10,00$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan pengamatan lain.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan gambar 1, titik-titik pada uji heteroskedastisitas menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Std. Error	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.532	1.381		1.834	.072
Lingkungan Kerja (X ₁)	.380	.109	.405	3.474	<.001
Motivasi Kerja (X ₂)	.423	.128	.384	3.295	.002

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,532 + 0,380X_1 + 0,423X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,532, sedangkan koefisien Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,380 dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,423 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja maupun Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

ARTIKEL

Tabel 6. Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Std. Error	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.532	1.381		1.834	.072
Lingkungan Kerja (X1)	.380	.109	.405	3.474	<.001
Motivasi Kerja (X2)	.423	.128	.384	3.295	.002

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,474 > t tabel 1,999 dengan nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,295 > t tabel 1,999 dengan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a . Artinya, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji Simultan (uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	727.143	2	363.572	31.689	<.001 ^b
Residual	699.857	61	11.473		
Total	1427.000	63			

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung 31,689 > F tabel 3,15 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.493	3.38719

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,510, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 51%, sedangkan 49% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kedua variabel independen mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,474, lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung sebesar 3,295, lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai prestasi, memperoleh penghargaan, dan memenuhi kebutuhan kerja mampu meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Setelah mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,689 yang lebih besar dari F tabel 3,15 serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marda Samudera Jaya. Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,474 lebih besar dari t tabel 1,999 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 31,689 lebih besar dari F tabel 3,15 serta nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$.

REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287–298.
- Atala Cindy Fatya, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 401–410. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1157>
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal Of Information System and Management*, 04(01). <https://jisma.org>
- Gardjito, A. H. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 229.
- Nurdin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Ramadhani, F. A., Studi, P., Akuntansi, P., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana.
- Rezki Wahyuni, Achmad Gani, M. H. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3).
- Selvina Adismaya. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Cv. Timbul Jaya Motor Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 3(2), 88–110. <https://doi.org/10.61132/jepi.v3i2.1335>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212– 226.