



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Tinjauan Literatur Sistematis

Anang Wahyudi¹, Zahara Tussoleha Rony², Hapzi Ali³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received June 30, 2024

Revised July 1, 2024

Accepted July 8, 2024

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Work Environment,
Work Motivation,
Employee Performance

ABSTRAK

Pada setiap pekerjaan akan memerlukan ruang atau tempat untuk melakukan pekerjaan itu. Ruang kerja ini bisa menjadi lingkungan kerja bagi karyawan yang akan mempengaruhi motivasi kerjanya, apakah lingkungan tersebut aman, nyaman dan menyenangkan. Apabila lingkungan kerjanya nyaman dan motivasi kerjanya terjaga dengan baik, maka diharapkan kinerja karyawan juga akan terjaga dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam artikel ini penulis akan melakukan materi penelitian literatur sistematis (Systematic Literature Review) untuk mengetahui, mengenali, mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan melalui tinjauan literatur sistematis dalam penulisan artikel ini, diharapkan akan dapat mengeksplorasi semua peluang, tantangan serta kendala yang dihadapi dan perbaikan apa yang dibutuhkan agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Temuan dalam artikel sebelumnya menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil materi penelitian materi penelitian literatur sistematis ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang bisa dipakai untuk memperbaiki motivasi kerja karyawan pada lingkungan kerja yang berbeda-beda sehingga kinerja karyawan tetap baik.

ABSTRACT

Each job will require space or place to do the job. This workspace can be a work environment for employees that will affect their work motivation, whether the environment is safe, comfortable and fun. If the work environment is comfortable and the work motivation is well maintained, it is hoped that employee performance will also be well maintained. In this regard, in this article the author will conduct a systematic literature review (SLR) to find out, recognize, identify, evaluate and examine the influence of the work environment of work motivation on employee performance in an organization. By going through a systematic literature review in writing this article, it is hoped that it will be able to explore all the opportunities, challenges and obstacles faced and what improvements are needed to maintain employee performance properly. The findings in the previous article show that the work environment and work motivation have a great influence on employee performance. The results of this systematic literature study research are expected to provide additional knowledge that can be used to improve employee work motivation in different work environments so that employee performance remains good..

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Anang Wahyudi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Jakarta, Indonesia
Email: 202330151006@mhs.ubharajaya.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik merupakan hasil dari lingkungan kerja , disiplin kerja serta dan motivasi dalam bekerja . Karyawan akan memberikan kualitas kerja yang dimiliki karena merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan kualitas kerja yang baik juga yang bisa menunjang tujuan perusahaan.[1] Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan karyawan akan dapat bekerja secara optimal.[2]. Lingkungan kerja yang nyaman bisa menyebabkan para pekerja bisa focus kepada pekerjaannya.[3]

Dalam dunia Pendidikan, kinerja guru yang baik adalah merupakan capaian kerja dan perilaku kerja guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pencapaian kinerja guru yang tinggi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif. [4]Dari pernyataan diatas diketahui bahwa kinerja guru yang baik juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi juga bisa memberikan hasil kerja yang baik pula.[4]

Motivasi memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul secara bertahap seiring bertambahnya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam dorongan. Oleh sebab itu, semakin karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka produktivitasnya akan naik.[5]. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.[6]. Jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya tidak akan memenuhi target seperti yang diharapkan.[7]

Kinerja atau *performance* adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.[6]. Dari pernyataan tersebut bisa diambil makna bahwa kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang terukur, yang berdasarkan aturan yang telah disepakati dan ditetapkan dalam organisasi. Menurut Arjun, dalam dunia pariwisata, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Terlebih pada saat terjadi pandemi COVID-19, maka aspek lain yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang baik agar kinerja karyawan bisa meningkat atau setidaknya menjaga kinerja pariwisata tetap baik dan kepuasan pelanggan bisa maksimal selama berwisata. [8]

2. METODE

Materi penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang melibatkan beberapa tahap utama, yaitu :

1. Identifikasi terhadap pertanyaan materi penelitian.
2. Pencarian literatur yang terkait dan relevan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Researchgate dan Scopus.
3. Seleksi materi penelitian berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.
4. Evaluasi kualitas materi penelitian yang terpilih.
5. Analisis dan sintesis temuan materi penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan pencarian diawal, penulis menemukan ada 25 artikel yang terkait dan relevan. Setelah proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sebanyak 12 artikel dipilih untuk dianalisis lebih lanjut.

3.1. Identifikasi Pertanyaan Materi penelitian

1. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja bisa mempengaruhi hasil kerja yang baik sesuai yang diharapkan atau sesuai dengan yang sudah ditargetkan?
2. Apa saja tantangan organisasi dalam menyediakan lingkungan kerja dan memberikan motivasi kerja agar kinerja karyawannya tetap baik?
3. Faktor apa saja yang harus juga diperhatikan untuk menjaga kinerja karyawan tetap baik?

3.2. Metode pencarian literatur yang relevan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Researchgate dan Scopus

- a. Menentukan kata kunci
- b. Pencarian di google scholar
- c. Pencarian di Researchgate
- d. Pencarian di Scopus
- e. Evaluasi dan seleksi literatur

3.3. Seleksi materi penelitian berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi

a. Penetapan Kriteria Inklusi

Kesesuaian topik dari materi penelitian yang dilakukan harus berkaitan langsung dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis bahan materi penelitian bisa berasal publikasi seperti artikel jurnal, makalah konferensi, laporan materi penelitian, dan disertasi ilmiah. Bahasa yang digunakan dalam materi penelitian yang ditulis bisa dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Periode publikasi dari materi penelitian yang diterbitkan dalam rentang waktu tertentu, misalnya 2021-2024, untuk memastikan relevansi, keterkaitan, kesesuaian dan keterbaruannya. Metodologi dari materi penelitian dengan metode materi penelitian yang sesuai, seperti materi penelitian kuantitatif, kualitatif, *mix method*, empiris, survey atau materi penelitian kasus lainnya.

b. Penetapan Kriteria Eksklusi

Ketidakesesuaian atau Irrelevansi bahasan dari materi penelitian yang tidak secara spesifik membahas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau yang

hanya membahas aspek lain yang tidak relevan. Jenis publikasi bisa dari artikel editorial, opini, dan publikasi yang tidak peer-reviewed. Bahasa dari materi penelitian yang ditulis dalam bahasa selain Inggris atau Bahasa Indonesia. Periode publikasi materi penelitian yang diterbitkan di luar periode yang ditentukan. Metodologi dari materi penelitian dengan metode materi penelitian yang tidak sesuai, seperti materi penelitian literatur umum tanpa danaya analisis empiris.

c. Proses Seleksi Materi penelitian

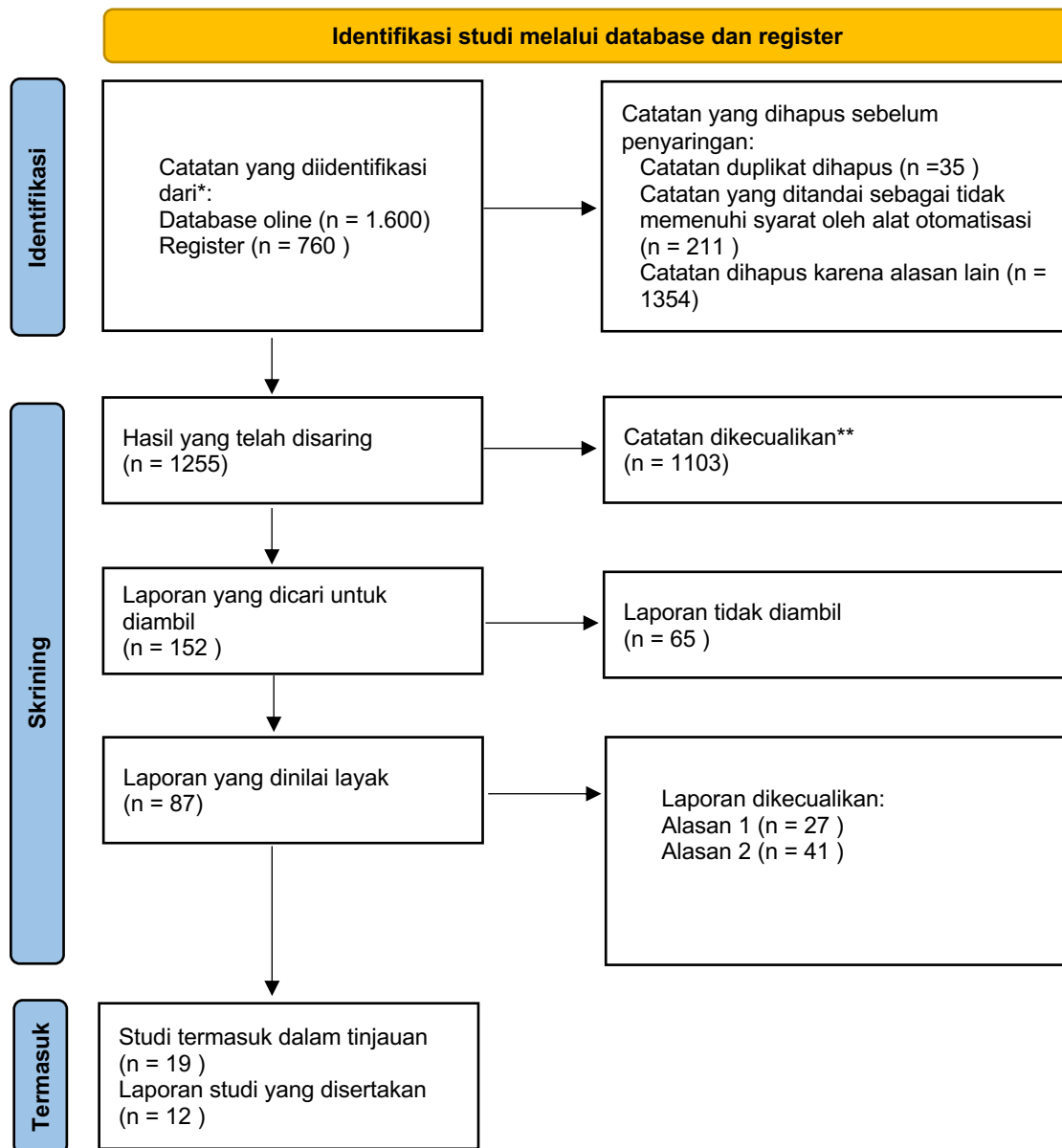
Langkah pertama adalah menyeleksi judul dan abstrak dengan cara mencari, menelusuri, pencarian literatur dan membaca judul serta abstrak dari setiap materi penelitian. Pergunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk mengevaluasi relevansi setiap hasil materi penelitian yang ditemukan. Berikan tanda pada materi penelitian yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut.

Langkah kedua adalah mengevaluasi teks penuh dengan cara unduh teks penuh dari materi penelitian yang telah lolos seleksi judul dan abstrak. Membaca teks penuh dan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk mengevaluasi kembali relevansi dan kualitas materi penelitian. Buat daftar akhir materi penelitian yang akan diikutsertakan dalam tinjauan literatur.

d. Dokumentasi Proses Seleksi

PRISMA flow diagram digunakan diagram alur PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk menggambarkan proses seleksi materi penelitian, mulai dari pencarian literatur hingga seleksi akhir.

Lakukan seleksi materi penelitian dengan cara membuat tabel yang mencantumkan alasan inklusi dan eksklusi untuk setiap materi penelitian yang dievaluasi.



Gambar 1. PRISMA

3.4. Lakukan Evaluasi Kualitas Materi Penelitian yang Terpilih

Melakukan evaluasi terhadap kualitas materi penelitian yang terpilih adalah langkah krusial dalam tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review, SLR*). Hal ini untuk memastikan bahwa hanya materi penelitian dengan kualitas baik yang diikutsertakan dalam analisis. Proses ini melibatkan penilaian metodologi, validitas, reliabilitas, dan kontribusi materi penelitian terhadap topik bahasan materi penelitian. Dibawah ini adalah langkah-langkah dan kriteria yang dapat digunakan dalam evaluasi kualitas materi penelitian :

a. Penetapan Kriteria Evaluasi Kualitas

Kriteria evaluasi kualitas dapat bervariasi tergantung pada jenis materi penelitian, tetapi beberapa elemen umum meliputi Desain Materi penelitian apakah desain materi penelitian sesuai dengan pertanyaan materi penelitian yang diajukan? Metodologi apakah metodologi yang digunakan jelas, tepat, dan diterapkan dengan baik? Validitas Internal apakah materi

penelitian menunjukkan validitas internal yang baik? Apakah ada kontrol yang memadai terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi hasil? Validitas Eksternal apakah temuan materi penelitian dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas? Reliabilitas apakah alat ukur dan prosedur yang digunakan dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten? Analisis Data apakah analisis data dilakukan dengan cara yang tepat dan benar? Kejelasan Pelaporan apakah hasil materi penelitian dilaporkan dengan jelas dan lengkap, termasuk batasan-batasan materi penelitian? Relevansi apakah materi penelitian memberikan kontribusi yang berarti terhadap pemahaman topik materi penelitian?

b. Proses Evaluasi Kualitas

Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengevaluasi kualitas materi penelitian. Penggunaan Alat Penilaian Kualitas terdiri dari Critical Appraisal Tools yaitu digunakan alat penilaian kualitas seperti CASP (Critical Appraisal Skills Programme) checklists, yang menyediakan daftar pertanyaan untuk membantu mengevaluasi berbagai jenis materi penelitian. Scoring Systems dengan cara kembangkan sistem penilaian skor untuk mengevaluasi berbagai aspek kualitas materi penelitian. Setiap materi penelitian dapat diberi skor berdasarkan kriteria yang ditetapkan.

Evaluasi kualitas Berdasarkan Kriteria dengan cara membaca teks penuh dari materi penelitian yang terpilih dan gunakan kriteria evaluasi kualitas untuk menilai setiap materi penelitian. Berikan skor untuk setiap aspek kualitas, seperti desain materi penelitian, metodologi, validitas, reliabilitas, analisis data, dan kejelasan pelaporan. Hitung total skor untuk setiap materi penelitian dan tentukan ambang batas untuk menyertakan atau mengecualikan materi penelitian berdasarkan kualitasnya. Dokumentasi evaluasi kualitas dengan cara membuat tabel atau lembar kerja yang mencatat hasil evaluasi kualitas untuk setiap materi penelitian. Sertakan komentar atau catatan tentang aspek-aspek spesifik dari setiap materi penelitian yang mempengaruhi penilaian kualitas.

c. Analisis dan Sintesis Temuan

Setelah evaluasi kualitas dilakukan, materi penelitian yang lolos dapat dianalisis dan disintesis lebih lanjut. Proses ini melibatkan identifikasi tema utama dengan cara mengidentifikasi tema utama dan temuan yang muncul dari materi penelitian-materi penelitian yang berkualitas tinggi. Perbandingan temuan dengan cara membandingkan temuan dari berbagai materi penelitian untuk menemukan kesamaan, perbedaan, dan pola. Interpretasi temuan dengan cara menafsirkan temuan dalam konteks materi penelitian yang lebih luas dan menyusun kesimpulan yang didasarkan pada bukti yang berkualitas. Dengan mengevaluasi kualitas materi penelitian secara sistematis, peneliti dapat memastikan bahwa tinjauan literatur sistematis mereka didasarkan pada bukti yang kuat dan andal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kredibilitas dan nilai dari materi penelitian tersebut.

Tabel 1. Evaluasi Kualitas

Materi penelitian	Kesesuaian Materi penelitian (1-5)	Metodologi (1-5)	Validitas Internal (1-5)	Validitas Eksternal (1-5)	Reliabilitas (1-5)	Analisis Data (1-5)	Skor Total (Max 30)	Keputusan
1	4	3	5	3	3	4	22	Sertakan
2	3	4	4	3	3	3	20	Sertakan
3	4	3	3	4	4	4	20	Sertakan
4	3	4	3	3	4	3	20	Sertakan
5	4	4	4	3	3	3	21	Sertakan
6	3	3	3	4	4	4	21	Sertakan
7	3	3	3	3	3	3	18	Kecualikan
8	4	3	4	3	3	3	20	Sertakan
9	3	3	4	3	4	3	20	Sertakan
10	3	4	3	3	3	3	19	Kecualikan
11	4	4	4	3	4	3	22	Sertakan
12	4	3	3	3	4	3	20	Sertakan

3.5. Analisis dan Sintesis Temuan Materi penelitian

Analisis dan sintesis temuan materi penelitian adalah langkah penting dalam tinjauan literatur sistematis (Systematic Literature Review, SLR) untuk mengintegrasikan hasil dari berbagai materi penelitian yang telah dievaluasi kualitasnya. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema, pola, dan hubungan yang muncul dari literatur yang ada, serta untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai topik materi penelitian.

a. Analisis Temuan Materi penelitian

Kategorikan temuan dari materi penelitian yang terpilih berdasarkan topik, tema atau pertanyaan materi penelitian yang diidentifikasi sebelumnya. Buatlah tabel atau matriks. Pembuatan tabel atau matriks dimaksudkan untuk menyusun temuan dari setiap materi penelitian sehingga memudahkan untuk memilahnya. Identifikasi tema dan pola kodefikasi dengan cara memberi kode pada temuan berdasarkan tema atau kategori yang relevan. Pencarian pola, identifikasi pola, tren, dan hubungan antara temuan dari berbagai materi penelitian. Analisis kualitatif adalah interpretasi temuan yang bersifat kualitatif, seperti wawasan tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis kuantitatif jika diperlukan dan memungkinkan. Lakukan analisis kuantitatif seperti meta-analisis untuk menggabungkan hasil dari materi penelitian metode kuantitatif.

b. Sintesis Temuan Materi penelitian

Kemudian setelah analisis, langkah berikutnya adalah melakukan sintesis temuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai topik materi penelitian. Sintesis ini melibatkan penggabungan dan interpretasi temuan sehingga dapat dihasilkan kesimpulan yang sesuai. Gabungkan temuan dari berbagai materi penelitian ke dalam rangkaian kata yang setara, mempunyai arti yang sama dan perbedaan di antara materi penelitian. Pembentukan tema utama adalah identifikasi tema utama yang muncul dari sintesis temuan, seperti lingkungan kerja yang sesuai, motivasi kerja dan kinerja yang baik. Interpretasi temuan dengan meninjau temuan

dalam konteks yang lebih luas, mengaitkan dengan teori atau model yang relevan. Mendiskusikan keterbatasan materi penelitian yang diikutsertakan dan bagaimana keterbatasan ini dapat mempengaruhi kesimpulan. Implikasi praktis dan teoritis yaitu membahas implikasi temuan bagi perbaikan kinerja karyawan. Membuat kesimpulan yang didasarkan pada sintesis temuan, menekankan pada hal-hal yang menjadi pokok pembahasan terkait peningkatan kinerja karyawan yang didasarkan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

c. Tabel Sintetis Temuan

Tabel 2. Tabel Sintesis Materi Penelitian

No	Nama Penulis & Tahun	Tema Utama			
		Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	Motivasi kerja	Faktor lain yg pengaruhi kinerja
1	D. P. Sari, A. Walian, And A. Septian [2]	Ya	Ya	Ya	ya
2	M. Marlinda, Z. Zulkifli, And O. Oktavianti [4]	Ya	Ya	Ya	Ya
3	Evrida Usmeila [5]	Ya	Ya	Ya	Ya
4	Nopi Nurhayati [10]	Ya	Ya	Ya	Ya
5	I. Windi Bague, R. Daga, And M. H. Alwi [6]	Ya	Ya	Ya	Ya
6	I. Arjun, G. Y. Pradana, And I. W. R. Suarmana [8]	Ya	Ya	Ya	Tidak
7	E. Sudarwati, M. Jalil, And Mariyono. Joko [7]	Tidak	Ya	Ya	Ya
8	D. T. Damayanti And M. D. Anggraeni [11]	Ya	Ya	Ya	Ya
9	D. E. Saputra <i>Et Al</i> [12]	Ya	Ya	Ya	Ya
10	R. Estiana, N. G. Karomah, And Y. A. Saimima [13]	Ya	Ya	Tidak	Ya
11	F. Rozi [14]	Ya	Ya	Ya	Tidak
12	S. Wahyuningsih And C. S. Kirono [15]	Ya	Ya	Ya	Tidak

4. KESIMPULAN

Dari sekumpulan materi literature review yang penulis analisa dalam artikel ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tentunya masih banyak factor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para manajer, stress kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan lainnya (*work life balance*), kompensasi kerja dan lain-lain, yang semuanya juga perlu untuk dilakukan kajian lebih dalam.

REFERENSI

[1] R. Estiana, N. G. Karomah, And Y. A. Saimima, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 12, No. 2, P. 339, May 2023, Doi: 10.34127/Jrlab.V12i2.771.

[2] D. P. Sari, A. Walian, And A. Septian, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bsi Cabang Palembang Sudirman,” *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Jmae*, Vol. 2, No. 3, 2023, [Online]. Available: <https://Jurnal.Erapublikasi.Id/Index.Php/Jmae/Index>

- [3] Y. Susanto, Gunadi, A. Wicaksono, R. Murliasari, And F. Sampe, "Employee Performance Analysis Along Work From Home During The Covid-19 Pandemic," *International Journal Of Professional Business Review*, Vol. 7, No. 6, P. E0459, Dec. 2022, Doi: 10.26668/Businessreview/2022.V7i6.E459.
- [4] M. Marlinda, Z. Zulkifli, And O. Oktavianti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, Vol. 3, No. 09, Pp. 3523–3534, Jan. 2024, Doi: 10.59141/Comserva.V3i09.1138.
- [5] Evrida Usmeila, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pt Telexindo Bismart Penulis Evrida Usmeila Data Penulis Evrida Usmeila: Perbanas Institute," *Researcgate*, Jun. 2023.
- [6] I. Windi Bague, R. Daga, And M. H. Alwi, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Kc Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, Vol. 3, No. 1, Pp. 56–64, Jun. 2024, Doi: 10.56858/Jsmn.V3i1.260.
- [7] E. Sudarwati, M. Jalil, And Mariyono. Joko, "Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, Vol. 1, 2021, Doi: 10.47709/Jebma.V1n2.2642.
- [8] I. Arjun, G. Y. Pradana, And I. W. R. Suarmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Paris, Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, Vol. 1, No. Eissn : 2828-3325, 2022.
- [9] M. J. Page *Et Al.*, "The Prisma 2020 Statement: An Updated Guideline For Reporting Systematic Reviews," *Plos Med*, Vol. 18, No. 3, Mar. 2021, Doi: 10.1371/Journal.Pmed.1003583.
- [10] Nopi Nurhayati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Blantika : Multidisciplinary Journal*, Vol. 2, No. E-Issn 2985-4199, 2024.
- [11] D. T. Damayanti And M. D. Anggraeni, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Proklamasi Padang," *Emjm*, Vol. 2, No. 1, 2024, Doi: 10.31933/Emjm.V2i1.
- [12] D. E. Saputra *Et Al.*, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Ditpolairud Polda Kepri," *Dimensi*, Vol. 12, Pp. 613–626, 2023, [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- [13] R. Estiana, N. G. Karomah, And Y. A. Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 12, No. 2, P. 339, May 2023, Doi: 10.34127/Jrlab.V12i2.771.
- [14] F. Rozi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan," *Journal Economics And Strategy*, Vol. 2, No. 1, Pp. 12–20, Feb. 2021, Doi: 10.36490/Jes.V2i1.131.
- [15] S. Wahyuningsih And C. S. Kirono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, Vol. 3, No. 3, Pp. 1028–1033, Nov. 2023, Doi: 10.47709/Jebma.V3i3.3271