



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Anisa Nurjulaeni

Universitas Wanita Internasional

Evi Sofiati

Universitas Wanita Internasional

Alamat: Jl. Pasir Kaliki No. 179, Pamoyanan, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40173

Korespondensi penulis: anisa.nurjln23@email.com

Abstrak. *This research aims to analyze the influence of work motivation and the work environment on employee performance at Wizzmie Cimahi, following an observed decline in performance based on the company's preliminary data. The research employs a quantitative approach using descriptive and verificative analysis with multiple linear regression. The population of this study consists of all employees at Wizzmie Cimahi, totaling 37 respondents, utilizing a total sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires using a 1-5 Likert scale, which were tested for validity and reliability, and subsequently analyzed using SPSS 27. The results of the descriptive analysis indicate that work motivation, work environment, and employee performance are generally in the "strong" category. The verificative analysis through partial hypothesis testing shows that work motivation has a significant and positive influence on employee performance with a Sig. value of $0.019 < 0.05$. Similarly, the work environment has a significant and positive influence on employee performance with a Sig. value of $0.033 < 0.05$. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, contributing 45.9%. These findings suggest that enhancing work motivation and the work environment are key factors that the company must address to optimize employee effectiveness within the food and beverage industry).*

Keywords: *Employee Performance; F&B Industry; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Wizzmie Cimahi, mengingat adanya fenomena penurunan kinerja berdasarkan data awal perusahaan. Metode penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan regresi linear berganda. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Wizzmie Cimahi yang dimana berjumlah 37 pegawai sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Data didapat dan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 27. Hasil dari analisis deskriptif menyatakan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara umum berada pada kategori kuat. Secara verifikatif hasilnya menunjukkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. sebesar $0,019 < 0,05$, dan lingkungan kerja ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. sebesar $0,033 < 0,05$, dan secara simultan kedua variabel tersebut ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 45,9%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan efektivitas kerja pegawai di industri food and beverage..

Kata Kunci: *Industri F&B; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri Food and Beverage (F&B) di Indonesia menunjukkan tren yang sangat positif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah usaha penyedia makan minum di Indonesia mencapai 4,85 juta usaha pada tahun 2023. Namun, pertumbuhan ini membawa persaingan yang sangat ketat bagi para pelaku usaha, termasuk Wizzmie. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Wizzmie Cimahi sebagai salah satu cabang penyedia layanan makanan cepat saji yang sedang berkembang dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja tinggi. Kinerja bukan sekadar hasil kerja, melainkan efektivitas dan kontribusi nyata pegawai terhadap tujuan organisasi. Namun, berdasarkan observasi awal di Wizzmie Cimahi, ditemukan fenomena penurunan kinerja yang terlihat dari pencapaian target kerja harian yang belum konsisten. Data awal menunjukkan rata-rata pencapaian kinerja pegawai hanya berada di angka 48%, masih di bawah standar minimal perusahaan sebesar 50%.

Dua faktor krusial yang diduga kuat mempengaruhi kondisi ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih giat. Sementara itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memberikan kenyamanan atau tekanan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris sejauh mana kedua faktor tersebut berperan dalam mengoptimalkan kinerja di Wizzmie Cimahi.

penelitian sebelumnya yang dilakukan membahas hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian dari Fitriyani et al. (2025), menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Antara et al. (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dari Affandi et al. (2025), menyatakan bahwa secara simultan dan parsial kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.

Berdasarkan kondisi dan kesenjangan tersebut, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wizzmie Cimahi” yang sebelumnya belum pernah diambil untuk objek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, serta kontribusi praktis bagi pihak manajemen untuk merancang kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi serta perbaikan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif terutama di tengah tekanan kerja yang tinggi.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Fitriyani et al. (2025), Motivasi kerja yaitu kekuatan yang berasal dari internal dan dari eksternal yang mendorong seseorang agar bertindak, bekerja, dan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Afandi dalam Cahyani (2025), motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai kebutuhan internal untuk mendorong seseorang agar menyelesaikan tugas dengan penuh semangat dan kesungguhan, yang dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas.

Moekijat dalam Hendri & Armansyah (2022) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan
2. Pengembangan
3. Kesempatan Berkarier
4. Menempatkan Pekerja pada Tempat yang tepat

Lingkungan Kerja

Marissa & Dinantara (2025), menjelaskan lingkungan kerja adalah semua hal di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai pada saat melakukan tugasnya, diantaranya suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan, tempat kerja, serta cukupnya perlengkapan kerja.

Nitisemito dalam Khumaidi et al. (2023), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah mencakup semua hal yang terdapat di sekitar pegawai dan mampu memengaruhi cara pegawai melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Sedarmayanti dalam Dameria & Ekawati (2022), terdapat 7 indikator lingkungan kerja diantaranya:

1. Pencahayaan
2. Pewarnaan
3. Kebisingan
4. Sirkulasi atau Suhu Udara
5. Keamanan di Tempat Kerja
6. Hubungan dengan Rekan Kerja
7. Hubungan dengan Atasan

Kinerja Pegawai

Hasibuan dalam Hendri & Armansyah (2022), kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya, yang dapat ditentukan oleh faktor-faktor seperti kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta penggunaan waktu yang efektif.

Fauzi dan Hidayat dalam Sarumaha (2022), kinerja pegawai yaitu hasil akhir dari pekerjaan pegawai didalam organisasi, yang terlihat dari output yang dihasilkan, baik dalam jumlah dan juga kualitasnya.

Bangun dalam Hendri & Armansyah (2022) memaparkan terdapat indikator yang bisa digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sifat penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Wizzmie Cimahi yang berjumlah 37 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Instrumen telah melalui uji validitas (Corrected Item-Total Correlation > 0,3) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,6). Data diolah menggunakan SPSS 27 dengan tahapan: Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi, serta Pengujian Hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Sebaran data responden yang menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 pegawai dengan persentase 68%, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 pegawai dengan persentase 32%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah dari pegawai laki-laki lebih banyak dibutuhkan dari pada pegawai perempuan di Wizzmie Cimahi.

2. Analisis Deskriptif

Variabel motivasi kerja yang terdiri dari 4 butir pernyataan dengan rincian frekuensi jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) sebesar 0%, menjawab tidak setuju (skor 2) sebesar 3,38%, menjawab cukup setuju (skor 3) sebesar 25,00%, menjawab setuju (skor 4) sebesar 46,62%, dan menjawab sangat setuju (skor 5) sebesar 25,00%, hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebar dari nilai terkecil sampai nilai terbesar dengan rata-rata sebesar 78,65%, dan nilai standar deviasi sebesar 57,7244.

Variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 7 butir pernyataan dengan rincian frekuensi jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) sebesar 0,77%, menjawab tidak setuju (skor 2) sebesar 5,79%, menjawab cukup setuju (skor 3) sebesar 32,05%, menjawab setuju (skor 4) sebesar 45,17%, dan menjawab sangat setuju (skor 5) sebesar 16,22%, hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebar dari nilai terkecil sampai nilai terbesar dengan rata-rata sebesar 74,05%, dan nilai standar deviasi sebesar 10,8781.

Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan rincian frekuensi jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) sebesar 0%, menjawab tidak setuju (skor 2) sebesar 0,54%, menjawab cukup setuju (skor 3) sebesar 26,49%, menjawab setuju (skor 4) sebesar 50,81%, dan menjawab sangat setuju (skor 5) sebesar 22,16%, hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebar dari nilai terkecil sampai nilai terbesar dengan rata-rata sebesar 78,92%, dan nilai standar deviasi sebesar 6,4031.

3. Analisis Verifikatif

Gambar 1.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,71295689	
Most Extreme Differences	Absolute	,095	
	Positive	,077	
	Negative	-,095	
Test Statistic		,095	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,526	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,513
		Upper Bound	,539

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal, dengan menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig (2-Tailed) $0,200 > 0,05$.

Gambar 1.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

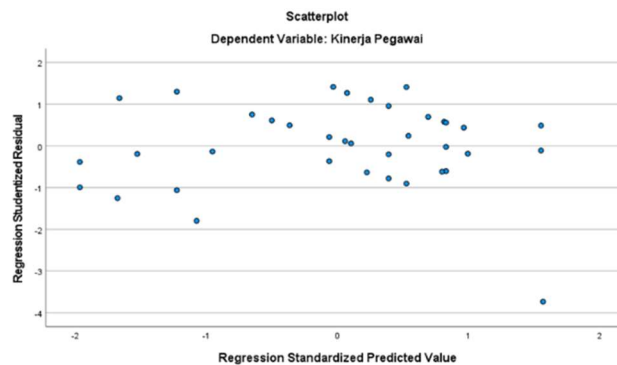
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,431	2,493		2,580	,014		
	Motivasi Kerja	,453	,184	,396	2,467	,019	,618	1,618
	Lingkungan Kerja	,238	,107	,357	2,226	,033	,618	1,618

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dikatakan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini dapat digunakan dengan baik dan tidak ada multikolinearitas.

Gambar 1.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola bergelombang seperti melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali atau tidak berpola, dan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1.4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,427	1,763

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dilihat dari hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,459 yang berarti bahwa sebanyak 45,9% Kinerja Pegawai (Y) Wizzmie Cimahi dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan sebanyak 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Gambar 1.5 Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,431	2,493		2,580	,014
	Motivasi (X1)	,453	,184	,396	2,467	,019
	Lingkungan (X2)	,238	,107	,357	2,226	,033

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dilihat dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ada pengaruh signifikan dan positif dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,019 < 0,05$, serta nilai thitung dari variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $2,467 > 2,03224$ ttabel maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ada pengaruh signifikan dan positif dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,033 < 0,05$, serta nilai thitung dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $2,226 > 2,03224$ ttabel maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Gambar 1.6 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,665	2	44,833	14,430	<,001 ^b
	Residual	105,632	34	3,107		
	Total	195,297	36			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dilihat dari hasil uji f di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, serta nilai fhitung sebesar $14,430 > 3,28$ ftabel, sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

4. Pembahasan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di. Motivasi kerja berpengaruh dengan nilai signifikansi 0,019 dan koefisien 0,396, yang menegaskan bahwa dorongan berupa penghargaan dan pengembangan karier berbanding lurus dengan peningkatan performa pegawai. Sejalan dengan itu, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi signifikan 0,033 dengan koefisien 0,357, di mana aspek fisik dan hubungan antarmanusia yang kondusif terbukti mampu meningkatkan standar capaian kerja individu. Temuan ini memperkuat teori Moekijat dan Sedarmayanti yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan internal serta kenyamanan tempat kerja adalah fondasi utama dalam mengoptimalkan produktivitas SDM.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi (R^2) sebesar 45,9%. Sinergi antara dorongan semangat internal dan fasilitas kerja yang mendukung menciptakan ekosistem kerja yang positif, sehingga pegawai mampu memberikan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kombinasi antara kepuasan psikologis melalui motivasi dan kenyamanan operasional melalui lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam menjaga stabilitas layanan dan keberhasilan organisasi di industri food and beverage.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Wizzmie Cimahi menghasilkan beberapa kesimpulan utama. Secara deskriptif, mayoritas pegawai adalah laki-laki 68% yang relevan dengan kebutuhan ketahanan fisik operasional perusahaan, di mana variabel motivasi kerja 78,65%, lingkungan kerja 74,05%, dan kinerja pegawai 78,92% seluruhnya berada pada kategori kuat. Secara verifikatif, pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai $T_{hitung} 2,467 > T_{tabel} 2,032$ dan $Sig. 0,019$, begitu pula dengan lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan $T_{hitung} 2,226 > T_{tabel} 2,032$ dan $Sig. 0,033$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 14,430 > F_{tabel} 3,28$ dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 45,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara dorongan motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, sementara 54,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal/artikel:

- Aditya, R., Suhada, S., & Novalia, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PHD Pizza Hut Delivery Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4).
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/Jmp.V2i2.278>
- Affandi, M. Y., Andriani, D., & Sumartik, S. (2025). Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mie Gacoa Cabang Sidoarjo. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 9(1), 470–476.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/Mk.V2i2.935>
- Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *JORAPI: Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317–326.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An Approach To Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables And Leadership Behaviours. *Journal Of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2021.11.006>

- Antara, I. M. T. D., Sanjaya, I. W. K., & Paramita, P. D. Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bale Udang Mangengking Kuta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(11), 3166–3179. <https://doi.org/10.22334/Paris.V1i11.221>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Literature Review. *Journal Of Advances In Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Barr, E., Popkin, R., Roodzant, E., Jaworski, B., & Temkin, S. M. (2024). Gender As A Social And Structural Variable: Research Perspectives From The National Institutes Of Health (NIH). *Translational Behavioral Medicine*, 14(1), 13–22. <https://doi.org/10.1093/Tbm/Ibad014>
- Bunga, *, Fudholi, L., Fudholi, B. L., Wolor, C. W., Negeri, U., Eka, J., & Utari, D. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 466–471. <https://doi.org/10.61722/Jrme.V2i3.4603>
- Cahyani, D. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bale Ayu Resto. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 89–99. <https://doi.org/10.51903/E-Bisnis.V18i1.2263>
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i2.18241>
- Fitriyani, F. F., Atmojo, K., & Basir Abdul. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Alam Sutera. *Journal MISSY (Management And Bisnis Strategy)*, 6(2), 284–291.
- Hendri, A., & Armansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 83–90.
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang). *Journal Of Economic, Business And Engineering (JEBE)*, 6(1), 124–134. <https://doi.org/10.32500/Jebe.V6i1.7237>
- Judiasih, S. D. (2022). Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Beberapa Aspek Kehidupan Bermasyarakat Di Indonesia. *Acta Diurnal Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Dan Ke-PPAT-An*, 5(2). <https://doi.org/10.23920/Acta.V5i2.904>
- Khumaidi, A., Ghifary, M., Fibriyani, V., & Mufidah, E. (2023). Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper “Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Menuju Indonesia Emas 2024,”* 9(1), 448–460.
- Marissa, & Dinantara, M. D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 46–58.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Maulana, Albani, Devan, Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(1), 57–65.
- Nielsen, M. W., Stefanick, M. L., Peragine, D., Neilands, T. B., Ioannidis, J. P. A., Pilote, L., Prochaska, J. J., Cullen, M. R., Einstein, G., Klinge, I., Leblanc, H., Paik, H. Y., & Schiebinger, L. (2021). Gender-Related Variables For Health Research. *Biology Of Sex Differences*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/S13293-021-00366-3>
- Niken Annisa Zulkarnaen, Gurawan Dayona Ismail, Wijaya, F., Dadan Abdul Aziz Mubarak, & Erna Herlinawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.2083>
- Rahmatika, I., & Maddinsyah, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi (Pada Guru PAUD Di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung). *CENDEKIA : Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah*, 2(9), 1839–1848. <https://doi.org/10.62335/Cendekia.V2i9.1810>
- Safrawali, S., & Siregar, B. (2022). Penerapan Administrasi Bisnis Dan Administrasi Perkantoran Modern Di Kota Medan. *All Fields Of Science Journal Liaison Academia And Society*, 2(2), 364–375. <https://doi.org/10.58939/Afosj-Las.V2i2.267>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.10>
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/Trqhy765>
- Soelistyoningrum, J. N. (2017). Pengaruh Gender, Gaya Kepemimpinan Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT XYZ). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1, 102–112.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/Jei.V15i1.502>
- Somadi, S., & Winanti, M. B. (2023). Peran Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 290–300.
- Tristara, A. G., Supriatin, D., & Barima, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi Bathok Purbalingga.

Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis), 3(4), 310–322.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i4.7065>

Zainab, S., Listianty, D., Ardiansyah, A., & Brilyanto, A. P. (2025). The Effect Of Work Life Balance, Job Satisfaction, And Work Fatigue On The Performance Of Generation Z Employees In The Food And Beverage Sector In Cirebon City. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 11(2), 133–144.
<https://doi.org/10.47663/jmbep.v11i2.699>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>.

Buku Teks

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Statistik Penyediaan Makanan Dan Minuman 2023 (Vol. 7)*.

Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2023). *Research Design Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
<https://archive.org/details/researchdesigno000unse>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R. W. (2016). *Fundamentals Of Management (8th Ed.)*. CENGAGE Learning.
www.cengagebrain.com

Ichsan, R. Nurul., S. E., M. M., Nasution, Lukman., S. E., M. M., & Dr. Sinaga, Sarman., S. E., M. M. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Sentosa Deli Mandiri.

Kamaluddin, A., & Rapanna, P. (2017). *Administrasi Bisnis*. SAH Media, 310.

Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Limited.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA.
www.cvalfabeta.com.