



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN STUDY LITERATUR

Sufian Hamim¹, Tri Zalva Rannita^{2*}, Imam Hanafi³, Nina Friskasari⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau

*Penulis Korespondensi: sufianhamim@soc.uir.ac.id, trizalvarannita@student.uir.ac.id,
imamhanafi@eco.uir.ac.id, ninafriskasari@student.uir.ac.id

Abstract. *Employee performance is one of the important elements in determining the success of an organization, as the results of employees' work directly affect the achievement of company goals. In an effort to improve employee performance, there are several factors that need to be considered, including work motivation and work environment. Work motivation is related to the internal drive of a individual to carry out tasks and responsibilities properly, while the work environment refers to the conditions surrounding employees that may influence their comfort and effectiveness at work. These two factors are often considered important because they have a close relationship with the level productivity and the quality of work motivation and work environment on employee performance through a literature review approach. The data sources in this study were obtained from various scientific journals and previous studies relevant to the topic, which were then analyzed to identify patterns and findings related to the variables discussed. Based on the review, it was found that work motivation plays an important role in improving employees' enthusiasm, responsibility, discipline, and commitment to their work. On the other hand, a comfortable, safe, and supportive work environment has also been proven to positively affect work effectiveness, productivity, and the quality of work outcomes. From the analysis of various previous studies, it can be understood that work motivation and work environment are two complementary factors in supporting the improvement of employee performance. Therefore, companies need to pay attention to these aspects as a strategic effort to improve the quality of human resources and maintain organizational sustainability*

Keywords: *Work Motivation; Work Enviroment; Employee Performance*

Abstrak. Kinerja karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena hasil kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja. Kedua faktor ini sering menjadi perhatian karena memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Artikel ini disusun untuk membahas bagaimana pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Sumber data dalam kajian ini diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah dan penelitian yang memiliki relevansi dengan topik pembahasan, kemudian dianalisis untuk melihat pola hubungan dan hasil yang ditemukan dalam penelitian-penelitian tersebut. Berdasarkan hasil kajian, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung juga terbukti mampu memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Dari berbagai hasil penelitian yang dianalisis, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut sebagai Langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjaga keberlangsungan organisasi

Kata kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi karena memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi (Heri Murtiyoko, 2025).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Suparman & Jajang, 2023). Motivasi juga menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di berbagai sektor organisasi.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif secara fisik maupun nonfisik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja (Marsudi, 2024).

Namun demikian, terdapat perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda tergantung pada kondisi organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik karyawan. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut (Solihatun, Akhmad Darmawan, 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari faktor luar yang dapat memengaruhi semangat dalam bekerja. Motivasi yang

tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suparman & Jajang, 2023).

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variable lainnya, baik pada sektor swasta maupun instansi pemerintahan (Ulya & Mutiarahmah, 2025). Motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai pendorong individu untuk berkerja, tetapi juga menjadi faktor yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain itu, motivasi kerja juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, baik dari segi finansial maupun nonfinansial, maka tingkat motivasi akan meningkat yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi proses kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruangan, serta kondisi nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini akan membantu meningkatkan focus, semangat, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi motivasi kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Marsudi, 2024).

Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya stress kerja, serta berkurangnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas kaayawan, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang baik biasanya ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai standar, dan mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Semakin baik kedua faktor tersebut, maka semakin besar peluang karyawan untuk menghasilkan kinerja optimal.

Selain dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman kerja, serta dukungan manajemen. Namun dalam penelitian ini, fokus utama yang dikaji adalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari berbagai penelitian terdahulu.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian teori dan berbagai penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Kombinasi dari kedua faktor tersebut diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat diperkuat sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur (literature review). Studi literatur merupakan suatu mode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, mengevaluasi, serta menganalisis berbagai sumber referensi berupa jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, fokus kajian diarahkan pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari 25 jurnal ilmiah yang diperoleh dari berbagai sumber publikasi seperti Google Scholar, jurnal nasional terakreditasi, serta jurnal internasional yang memiliki keterkaitan dengan variable penelitian. Jurnal-jurnal tersebut dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu: (1) memiliki keterkaitan dengan variable motivasi kerja, dan kinerja karyawan, (2) merupakan penelitian dalam kurun waktu terbaru agar relevan dengan kondisi saat ini, dan (3) memiliki hasil penelitian yang dapat dianalisis lebih lanjut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data sekunder berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu. Proses pengumpulan data diawali dengan pencarian artikel ilmiah, kemudian dilakukan penyaringan (screening) berdasarkan judul, abstrak, dan isi penelitian untuk memastikan kesesuaian dengan topik yang diteliti. Jurnal yang tidak relevan dengan variable penelitian akan dikeluarkan dari analisis.

Selanjutnya, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis). Analisis ini dilakukan dengan cara membaca, memahami, mengelompokkan, serta membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut kemudian dirangkum untuk menemukan pola hubungan antar variable penelitian.

Dalam proses analisis, peneliti juga melakukan sintesis terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya untuk mengetahui kecenderungan pengaruh motivasi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga menarik kesimpulan umum berdasarkan kesamaan dan perbedaan hasil penelitian yang telah ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai peneliti terdahulu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. (Ipan Pauji, Banuara Nadeak, 2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan tersebut juga diperkuat oleh (Norkhalisah, Arif Budiman, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga menjadi aspek yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Zuraida et al., 2023), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan dapat berkerja lebih efektif. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Penelitian (Pricilia & Julianti, 2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja serta memperkuat semangat kerja karyawan.

Dalam beberapa penelitian, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi juga memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. (Azhari et al., 2025) menjelaskan bahwa kombinasi antara motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan hasil kerja yang maksimal.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sama. (Okky et al., 2024) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja,

tetapi tingkat signifikannya lebih rendah dibandingkan faktor lain seperti pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik dan kondisi kerja yang berbeda, sehingga pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dapat bervariasi.

Secara keseluruhan, hasil analisis dari berbagai jurnal menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Ariandi & Saputro, 2023) menegaskan bahwa perusahaan yang mampu menjaga motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, kedua faktor ini perlu menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literature yang telah dilakukan, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, lingkungan kerja menjadi faktor eksternal yang turut mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Dari berbagai penelitian terdahulu yang dianalisis, Sebagian besar menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersamaan.

Implikasi dari kajian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memahami pentingnya menjaga keseimbangan antara faktor internal dan eksternal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi, pengembangan karier, serta menciptakan system kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, juga perlu menjadi perhatian utama agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Adapun saran dapat diberikan yaitu perusahaan diharapkan mampu menciptakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja serta memperbaiki kualitas

lingkungan kerja sebagai Langkah dalam meningkatkan kinerja karyaawan. Bagi peneliti selanjutnya, kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas dengan menambahkan variabel lain yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Ariandi, R. P., & Saputro, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PESAT JAYA UTAMA JAKARTA PUSAT. *JURNAL STIE*, 08(01), 1–9.
- Azhari, M., Bangsa, U. M., Sukatani, K., Pegawai, K., & Manusia, S. D. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di desa sukamulya kecamatan sukatani kabupaten bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(X), 265–280.
- Heri Murtiyoko, R. G. T. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3, 1–13.
- Ipan Pauji, Banuara Nadeak, H. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ZCC Indonesia. *Gorontalo Management Research*, 7(2), 88–100.
- Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 23(2), 158–165.
- Norkhalisah, Arif Budiman, M. F. N. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan. *Jurnal MSDM*, 1, 276–280.
- Okky, S., Batubara, B., & Sari, S. (2024). KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (Persero) ULP RIMBO BUJANG. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(1), 89–100.
- Pricilia, B., & Julianti, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Research Economics Management And Business*, 1(1), 1–5.
- Solihatun, Akhmad Darmawan, F. B. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Suparman, D. R., & Jajang, D. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Ulya, N., & Mutiarahmah, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di laznas dewan dakwah islamiyah indonesia jawa barat. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16, 63–69.

- Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 232–251.
- Nurrahmah, W., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2024). Motivasi sebagai Mediasi antara K3 Lingkungan Kerja Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 302–316.
- Antika, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan semam. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Carolin, D. R. R. (2020). STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6, 107–116.
- Fauziah, A. (2024). Pengaruh Motivasi , Budaya , dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik (November - Januari 2025)*, 2(4), 186–194.
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 7, 280–286.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., Dwi, D., Rahmah, N., Psikologi, P. S., Ilmu, F., Politik, I., & Mulawarman, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Lurinjani Akhsan, O. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economics & Business*, 13(1), 259–268.
- Maria Tiwita Buntu, Grace Soputan, J. P. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy Tana Toraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9.
- Maswar, Muhammad Jufridan, Z. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1, 16–29.
- Pratiwi, S. R., Zakiyanti, N., & Indriyani, D. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–7.
- Saskia R.E. Egeten, Ita P.F. Rorong, J. I. S. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN DRIVER GRAB BIKE DI KOTA MANADO. *Jurnal Berkala Ilmiah*, 22(1), 35–46.
- Susmi Dia Puspasari, D. K. H. S. (2023). Strategi peningkatan kinerja karyawan ud warni jaya. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 2, 662–672.

Wahyu Fajar Setya. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3.

Wijaya, R. S., & Siska, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3)