



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pilot Pen Indonesia

Vabiandra Adrell Ravarely

adrellravarely@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu Setyawati

novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Indah Rizki Maulia

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *adrellravarely@gmail.com*

Abstrak: *The objective of this research is to determine the influence of the Work Environment and Organizational Culture on Employee Work Motivation at PT Pilot Pen Indonesia. This research produces variables that influence each other with this brief explanation, namely: 1). In the Work Environment variable, it obtained a significant value of $0.008 < 0.05$ with a calculated t value of $2.691 > t$ table 1.657 , so it means that the Work Environment has a positive and significant effect on Work Motivation. 2). In the Organizational Culture variable, a significant value of $0.000 < 0.05$ was obtained with a calculated t value of $11.134 > t$ table 1.657 , so it means that Organizational Culture has a positive and significant effect on Work Motivation. 3). The Work Environment and Organizational Culture variables obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ with a calculated f value of $182.560 > f$ table 3.070 so that $H1$ and $H2$ were accepted, and a coefficient of determination value of 0.757 or 75.7% was obtained, meaning that the Environment Work and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on Work Motivation. With the remaining 24.3% being influenced by other variables not included in this study.*

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, and Work Motivation.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Pilot Pen Indonesia. Penelitian ini menghasilkan variabel-variabel yang saling berpengaruh dengan penjelasan singkat ini yaitu: 1). Pada variabel Lingkungan Kerja, memperoleh nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dengan diperoleh nilai t hitung sebesar $2.691 > t$ tabel $1,657$ sehingga diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 2). Pada variabel Budaya Organisasi, memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh nilai t hitung sebesar $11.134 > t$ tabel $1,657$ sehingga diartikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 3). Pada variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh nilai f hitung sebesar $182.560 > f$ tabel $3,070$ sehingga $H1$ dan $H2$ diterima, serta diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $0,757$ atau $75,7\%$, maka diartikan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan sisa $24,3\%$ yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin hari semakin ketat mengharuskan semua komponen dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan diri, terutama pada kualitas sumber daya manusia (SDM) nya untuk menghadapi hadirnya kompetitor yang lebih unggul. Seluruh bagian yang berkaitan dengan SDM turut mempengaruhi hasil dari perusahaan. Seseorang yang berkualitas akan membuktikan hasil yang baik untuk perusahaan mengenai bagaimana langkah untuk menyusun serta

menjalankan kegiatan operasional, sehingga perusahaan mampu memanfaatkan SDM secara maksimal.

Menurut (Widayanto & Nugroho, 2022), jika SDM suatu perusahaan mampu berfungsi dengan efektif, maka perusahaan akan terus berfungsi dengan baik. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan untuk bertahan hidup bertumpu pada efektivitas dari tenaga kerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting untuk perusahaan karena berpengaruh langsung pada hasil kerja karyawan.

SDM membutuhkan motivasi kerja agar menjadi suatu penguat untuk menciptakan rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. (Shkoler & Kimura, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari masing-masing individu atau lingkungan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan aspek penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Terdapat fenomena yang terjadi di PT. Pilot Pen Indonesia yaitu turunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan jenuh dengan jobdesk yang berdasarkan keseharian dan menjadi kebiasaan untuk dilakukan sehari-hari yang cenderung monoton. Dan juga perusahaan tidak menerapkan penghargaan untuk pencapaian kinerja karyawan, seperti penghargaan karyawan terbaik atau karyawan berprestasi.

Untuk dapat menaikkan motivasi kerja karyawan, dibutuhkan juga lingkungan kerja yang baik. (Lathiiifa & Chaerudin, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, karena lingkungan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan secara positif maupun negatif. Melihat dari fenomena pada PT. Pilot Pen Indonesia mengenai lingkungan kerja, yaitu adanya ketidaksesuaian antara karyawan yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu terdapat ruangan kerja dengan tata letak yang tidak bagus sehingga membuat karyawan kurang nyaman saat duduk dan bekerja, ada beberapa ruangan yang tidak terdapat nama ruangan, dan juga tidak adanya privasi antara karyawan yang bekerja pada bagian kantor seperti tidak adanya pembatas yang menjadi pemisah, hal-hal seperti ini dapat menghambat karyawan dalam bekerja.

Hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu budaya organisasi dari perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan ketentuan yang telah ditetapkan dan menjadi pembeda antar perusahaan (Febriantina et al., 2018). Untuk berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan, budaya organisasi memiliki fungsi untuk membentuk aturan atau pedoman. Dengan memperkuat fondasi budaya organisasi, maka perusahaan akan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Pilot Pen Indonesia mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memperhatikan peraturan jam masuk kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan menetapkan peraturan jam masuk kerja pukul 08.00 WIB, tetapi masih terdapat karyawan yang hadir melebihi jam tersebut, tidak adanya pengajuan izin cuti dari karyawan setelah libur panjang, serta karyawan yang tidak masuk dengan keterangan sakit yang melebihi batas maksimal.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan pada diri seseorang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*), (Baribin & Saputri, 2020). (Colquitt et al., 2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sekelompok kekuatan energetik yang dimulai dari dalam atau luar individu, lalu dihubungkan dengan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan,

mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi kerja dapat memberikan hubungan keberhasilan atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan (Wuryani et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang berada di tempat kerja dan memiliki kemungkinan yang berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, Al Omari & Okhaseh (Giovanni & Ie, 2022). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terjadi di tempat kerja, baik secara keadaan maupun tempat dan ruang (Yusof et al., 2021). Sedangkan (Rahmawati et al., 2021) berpendapat bahwa hal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu lingkungan kerja yang menjadi kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang ditemukan di dalam perusahaan.

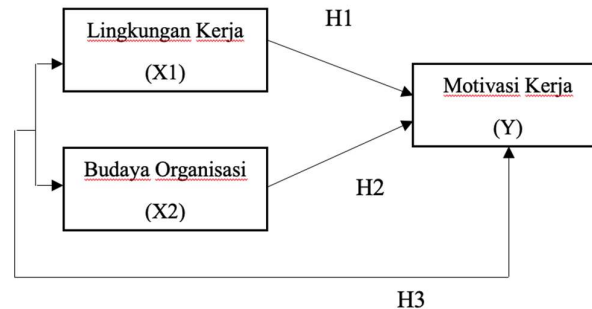
Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Karena dengan adanya lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta kinerja organisasi akan meningkat (Nurjaya, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pemahaman penting mengenai norma-norma, nilai, sikap, dan kepercayaan yang diyakini oleh anggota-anggota organisasi. Atau, suatu organisasi dan anggota-anggotanya menggunakan budaya organisasi sebagai mekanisme untuk belajar mengelola tantangan eksternal dan mewujudkan integrasi internal, Marwansyah pada (Nenu & Juhari, 2023).

Edison dalam (Sumaila & Rossanty, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil yang diperoleh dari mekanisme pembentukan perilaku dari setiap individu yang dilibatkan pada sebuah norma, aturan dan nilai-nilai yang baru dalam suatu perusahaan, agar memiliki kekuatan untuk menghadapi sesuatu dan mencapai tujuan tertentu.

Kerangka berpikir yang menghubungkan secara teoritis antara variabel *independent* (X) dan *dependent* (Y).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengaplikasikan angka-angka yang digunakan sebagai data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Sinambela, 2020). Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu 170 karyawan PT. Pilot Pen Indonesia.

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *accidental sampling*. Teknik pengambilan sampel *accidental sampling* adalah cara pengambilan sampel secara aksidental dengan mengambil responden yang kebetulan ada di suatu tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian, Sugiyono (Amin et al., 2023). Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin yang terdapat dari jumlah populasi karyawan PT. Pilot Pen Indonesia. Jumlah yang diambil sebanyak 120 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan unsur-unsur dalam daftar pertanyaan yang menginterpretasikan suatu variabel. Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = n (jumlah responden) - 2, dengan tingkat signifikansi uji satu arah pada nilai signifikan 0,05. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan mengenai motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dan diolah melalui SPSS, maka nilai $df = 120 - 2 = 118$ sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0.1509, dengan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen yang telah diuji memiliki hasil yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, apabila nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Y	0,887	0,60	Reliabel
X1	0,821	0,60	Reliabel
X2	0,857	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha atas variabel Motivasi Kerja sebesar 0,887, Lingkungan Kerja sebesar 0,821 dan Budaya Organisasi sebesar 0,857. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data pada variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	.089 ^c
------------------------	-------------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,089 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

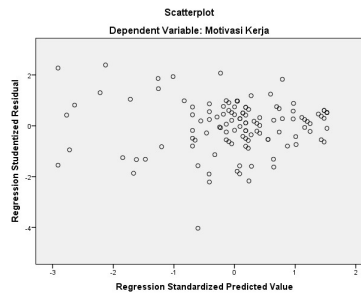
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,478	2,092	Tidak ada multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,478	2,092	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas hasil uji multikolinieritas dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah 0,478 dan nilai VIF sebesar 2,092. Berdasarkan pada hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu dan tersebar dengan baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang memiliki arti bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Hasil Analisis Regresi

Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Motivasi Kerja	5.085
Lingkungan Kerja	2.691
Budaya Organisasi	11.134

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka didapat persamaan regresi yaitu sebagai berikut : $Y = 5.085 + 2,691 X_1 + 11,134 X_2$, model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 5.085
Maksudnya adalah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi di asumsikan tidak ada, maka motivasi kerja memiliki nilai sebesar 5.085.
2. Koefisien Lingkungan Kerja
Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 2,691, yang memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai dari variabel lingkungan kerja, maka diikuti juga dengan kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja sebesar 2,691. Dapat dilihat bahwa pengaruh X1 terhadap Y positif.
3. Koefisien Budaya Organisasi
Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 11,134, yang memiliki arti bahwa jika terjadi kenaikan 1 nilai dari variabel budaya organisasi maka akan diikuti juga dengan kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja sebesar 11,134. Dapat dilihat bahwa pengaruh X2 terhadap Y positif.

Uji Hipotesis Statistik

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji T

No	Variabel	T		Sig	Hasil
		T _{hitung}	T _{tabel}	Hasil	5%
1	Lingkungan Kerja	2.691	1,659	0,008	Sig
2	Budaya Organisasi	11.134	1,659	0,000	Sig

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) memiliki t-hitung sebesar 2.691 > t-tabel 1,657 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Kesimpulannya yaitu secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
2. Budaya organisasi (X2) memiliki t-hitung sebesar 11.134 > t-tabel 1,657 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Kesimpulannya yaitu secara parsial budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3919.388	2	1959.694	182.560	.000 ^b
	Residual	1255.937	117	10.735		
	Total	5175.325	119			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 182.560 > F-tabel 3,070. Hal

ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.870 ^a	.757	.753	3.276

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas hasil dari uji koefisiensi determinasi (R^2) diatas yang menunjukkan bahwa nilai R Square dihasilkan sebesar 0,757 atau 75,7%. Maka kesimpulannya adalah variabel terikat motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 75,7%, sedangkan 24,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yaitu variabel kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan disiplin yang merupakan variabel diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap motivasi kerja signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan didukung juga oleh nilai t-hitung yang didapat dari variabel lingkungan kerja sebesar $2.691 > t\text{-tabel } 1,657$ dan $\beta = 0,271$ bersifat positif. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan didukung juga oleh nilai t-hitung yang didapat dari variabel budaya organisasi sebesar $11.134 > t\text{-tabel } 1,657$ dan $\beta = 1,056$ bersifat positif. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan yang memperoleh F-hitung sebesar $182.560 > F\text{-tabel } 3.070$ atau F-hitung lebih besar dari pada F-tabel. Dari hasil uji tersebut juga diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,757 atau 75,7%. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT Pilot Pen Indonesia, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia.
3. Terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pada PT Pilot Pen Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Garancang, & Abunawas. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *JURNAL PILAR*, 14(1), 103–116.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Colquitt, Lepine, & Wesson. (2019). *Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- Febriantina, S., Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.33>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68–85. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266>
- Nenu, & Juhari. (2023). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada cv. karya penta*. 29–41.
- Nurjaya, N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA*. 3(1), 60–74.
- Rahmawati, Mitariani, & Atmaja. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARET CO CABANG NANGKA*. 2, 191–201.
- Sinambela. (2020). *Penelitian Kuantitatif*. 17(1), 21–36.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 28–37.
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 15(2), 218–234. <https://doi.org/10.21107/pamator.v15i2.18807>
- Wuryani, Rodli, Sutarsi, Dewi, & Arif. (2021). *Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance*. January 2021. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>
- Yusof, J., Adibah, F., Senin, M. S., Binti, H., Hassan, H., & Norazmi, M. (2021). *Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia* *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article*. 12(11), 5284–5288.