

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT QUANTUM TOSAN INTERNASIONAL

Samsul Ma`arif<sup>1</sup>, Ida Nurlina<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

samsulmaarif290603@gmail.com, dosen01949@unpam.ac.id

---

<b>Article Info</b>	<b>Abstract</b>
<b>Keywords:</b> <i>Motivation, Work Environment, Employee Performance</i>	This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on employee performance at PT Quantum Tosan Internasional. This study is motivated by the importance of quality human resources in supporting company productivity, as well as the discovery of performance fluctuations and fairly high absenteeism rates in the company. The approach used is quantitative with a saturated sample method, involving the entire population of 61 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires, while data analysis techniques used classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t- tests and F-tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression equation $Y = 6.615 + 0.034 X_1 + 0.072 X_2$ . The t-test shows that motivation ( $X_1$ ) has a significant influence on employee performance ( $Y$ ) with a calculated t value $>$ t table ( $5.655 > 1.671$ ), and the work environment ( $X_2$ ) also shows a significant influence with a calculated t value $>$ t table ( $6.007 > 1.671$ ), both with significance $<0.05$ . The F test states that simultaneously both independent variables have a significant effect on employee performance with F count $36.955 >$ F table 3.15 and significance $0.001 < 0.05$ . This study concludes that increasing Motivation and improving the work environment need to be continuously done to increase employee performance productivity.
<b>JM Classification:</b> Accessible	
<b>DOI:</b>	

---

### I. PENDAHULUAN

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi,

budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan tidak selamanya dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dan juga menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Sunyoto dalam Cristine, (2024) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara dalam Wahyuni, (2023:233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Hendra, (2020:3) yang mengutip dari (M. S. Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wahyuni, (2023), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi diatas yang menjelaskan tentang kinerja karyawan penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di hasilkan karyawan dengan mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono, (2020:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhri kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

### **2. Populasi**

Populasi merupakan subjek penelitian. menurut Arikunto (2021:173) menyatakan bahwa “populasi yaitu keseluruhan subyek peneliti”. Jadi menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau subjek dan atau objek yang dapat ditarik untuk sampel. populasi yang akan dijadikan objek penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Quantum tosan internasional yang berjumlah 61 orang.

### 3. Sampel

Menurut Sugiyono, (2020:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan, dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Dari penelitian ini jumlah Sampel yang di gunakan sebanyak 61 sample.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### ANALISIS REGRESI

#### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Pengujian ini mencakup analisis pengaruh secara parsial maupun simultan. Data diolah menggunakan software SPSS versi 30.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi(X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.843	3.062		5.828	<.001
	X1	.534	.094	.593	5.655	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.1 maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17.843 + 0,534 X1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 17.843 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17.843 point. Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,534 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan Kinerja Karyawan (Y) 0.534 point.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja(X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.741	3.394	4.344	<.001
	X2	.601	.100	.616	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.2 maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y=14.741 + 0.601(X2)$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nili konstanta sebesar 14.741 diartikam bahwa jika variabel Lingkungan Kerja(X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0.601 point. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja(X2) sebesar 14.741 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi(X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja(X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0.601 point.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan. Dalam penelitian ini, kedua variabel independen dianalisis secara simultan guna melihat kontribusinya terhadap variabel dependen. Data regresi diolah menggunakan program SPSS versi 30.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Linier Berganda Variabel Motivasi(X1) Dan Lingkungan Kerja(X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.615	1.988		3.327	.002
	X1	-.034	.049	-.093	-.689	.494
	X2	-.071	.053	-.179	-1.326	.190

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel 1.3 maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y=6.615 - 0.034X1 - 0.071X2$ . dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:Konstanta sebesar 1,359 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak dimasukkan ke dalam model atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 1,359 poin.

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6.615 maka bisa diartikan jika Variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 6.615.
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi bernilai negatif (-) sebesar -0.034 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja bernilai negatif(-) sebesar -0.071 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu sebaliknya.

## UJI HIPOTESIS

### 1. Uji T

Uji hipotesis untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji t secara parsial. Penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi (0,05), dengan keputusan diambil melalui perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sesuai kriteria pengujian yang telah ditentukan.

#### 1) Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.843	3.062		5.828	<.001
	X1	.534	.094	.593	5.655	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh nilai t hitung > t tabel ( 5.655 > 1,671 ) hal tersebut juga dapat diperkuat dengan nilai propabilitas signifikan ( 0,001 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Quantum Tosan Internasional

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.741	3.394		4.344	<.001
	X2	.601	.100	.616	6.007	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 diperoleh nilai t hitung > t tabel ( 6,007 > 1,671) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai propabilitas signifikansi ( 0,001 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara varsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Quantum Tosan Internasional.

## 2. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan uji statistik F (uji

simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1217.911	2	608.955	36.176	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	976.319	58	16.833		
	Total	2194.230	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, hasil uji signifikan uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  36,176 dan  $F_{tabel}$  3,15 artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 5,655 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,655 > 1,671$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. pengujian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisie sebesar 6,007 dan  $t_{hitung} > tabel$  ( $6,007 > 1,671$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Motipasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengujian membuktikan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai R square sebesar 36,955 dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36,955 > 3,15$ ) dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis dalam

penelitian ini  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Usman, B. (2024). *Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Transportasi Online Maxim di Kota Palembang*. 8, 394–409.
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Emba*, 9(4), 1261–1271.
- Budhiarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pada Dinas Sosial, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(3), 661–669.
- Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar. *Kindai*, 20(1), 060–075. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Islam, U., Sulthan, N., Saifuddin, T., Islam, U., Sulthan, N., Saifuddin, T., Islam, U., Sulthan, N., & Saifuddin, T. (2023). *Analisis Peran Manajemen Keuangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pembangunan Desa Sungai Landak Kecamatan Senyerang Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020-2022*. 1(6), 327–343.
- Joko Suwarno, Galuh Saputri, A. (2024). Spectrum: Multidisciplinary Journal. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(3), 33–39.
- Kalangi, Y. U., Ronaldo, O. :, Kalangi, D., Tewal, B., Uhing, Y., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Jurusan, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado the Effect of Human Resource Competencies and Job Characteristics Toward Employee Performance At Manado Peninsula Sintesa Hot. *Kalangi, David Tewal, Bernhard Uhing, Yantje, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 9(3), 1087–1097.
- Kepuasan, T., Pada, K., King, T., & Malang, D. I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Suabaya*. 2.

- Kogoya, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Linggarjati Baru Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Pratama, Jirky., & Achmad Nur Sholeh,. (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. *Jurnal Menara*, 2(1), 49-63.
- Putra, N. P., Aprianis, A., & Nugroho, Y. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smkn 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.57084/jmb.v2i1.655>
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2024). *Bridging : Journal of Islamic Digital Economic and Management ISSN : 3025-9177 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIRMAS*. 2(1), 41–55.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 207–226. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.19>
- Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424–1435. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>