

LITERATURE REVIEW: ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DISUATU PERUSAHAAN INDONESIA

Agus Jayadi¹, Reza Hariawan²
Universitas Pendidikan Mandalika^{1,2}
e-mail: agusjayadi@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Pertumbuhan serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan dalam melakukan pengelolaan modal perusahaan saja, namun kunci pentingnya adalah pengelolaan dalam sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode Literatur Review atau tinjauan pustaka. Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan 1) Setiap variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan Indonesia yaitu pengaruh yang positif. 2) Motivasi disini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari segi kenyamanan bekerja, suasana tenang dan memberikan kesan positif akan menjadikan karyawan bekerja dengan baik di suatu perusahaan. 3) Kebijakan dari perusahaan terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja menjadi pengaruh akan kualitas karyawan. Perusahaan tidak hanya mementingkan tujuan untuk mendapatkan keuntungan semata tetapi bagaimana suatu perusahaan mampu mensejahterakan karyawannya untuk dapat tercapainya tujuan yang ditargetkan bukan hanya keuntungan jangka pendek tetapi jangka panjang yang sifatnya berkelanjutan dalam skala besar.

Kata Kunci: *Motivasi Lingkungan Kerja, Karyawan*

ABSTRACT

Education is a very important thing for humans. In this era, even the quality of an individual can be known from the education they receive. So education is now the right of all humans, so the government is trying to make policies and compile a curriculum that has a positive impact on students. Education is essentially something that is carried out collectively and collaboratively between educators as message deliverers. Human resources are the driving force of a company that has the potential to develop and actively drive productivity in meeting company goals. The growth and survival of a company do not only depend on the success in managing the company's capital, but the important key is the management of its human resources. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance in an Indonesian company. This study uses the Literature Review method. The results of this study can be concluded 1) Every variable of motivation and work environment affects employee performance in an Indonesian company is a positive influence. 2) Motivation here is also influenced by the work environment in terms of working comfort, a calm atmosphere and giving a positive impression will make employees work well in a company. 3) Company policies related to motivation and work environment affect employee quality. The company is not only concerned with the goal of gaining profit alone but how a company is able to prosper its employees in order to achieve the desired goals, not only short-term but long-term profits that are sustainable on a large scale.

Keywords: *Work Environment Motivation, Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Pertumbuhan serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan dalam melakukan pengelolaan modal perusahaan saja, namun kunci pentingnya adalah pengelolaan dalam sumber daya manusianya. Hal ini diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya manusia tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Jika perusahaan memiliki

sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan (Huzain, 2021, Susan, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Karyawan adalah orang yang mengemban fungsi serta kewajiban dalam organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka dapat berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan perlu adanya perhatian serius agar dapat menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan diukur dengan prestasi kerja karyawan yang berdasar pada standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance* agar dapat menilai apakah karyawan telah memiliki kinerja yang baik (Halisa, 2020, Iskandar, 2018).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Kinerja karyawan di dalam perusahaan dilandasi dengan beberapa hal yang dapat menjamin kualitas untuk keberlangsungan karyawan tersebut, seperti hal nya motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi diartikan sebagai keadaan atau faktor dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Andika, 2019, Susanto, 2019).

Motivasi juga merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk menjaga kelangsungan kerja dalam organisasi dengan cara yang ampuh dan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia dan merupakan dorongan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkan sehingga aktivitasnya berhasil pada saat dibutuhkan (Adha, et al, 2019).

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja dalam perusahaan juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Nitisemito,

(2004) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Hustia, 2020).

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan termotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerja dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan Kreativitas (Sinambela, et al, 2022, Farisi, et al, 2021, Lestari, 2020).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka Motivasi Kerja harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi Kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Motivasi Kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan Kinerja Karyawan yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan (Jufrizen, 2021, Alhusaini, et al, 2020, Hasibuan, 2018).

Terkait hal tersebut, perusahaan yang terdapat di Indonesia sangat membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kualitas kinerja dengan baik karena dampak yang diberikan akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri. Motivasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan khususnya di Indonesia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemudian ikut andil membantu suatu perusahaan di Indonesia diharapkan dapat menciptakan kesejahteraan bagi perusahaan (Sutrisno, et al, 2022, Nasution, 2020, Tulodo, et al, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *literatur review*. Yaitu sebuah pencarian literatur nasional yang digunakan dengan menggunakan database Google Scholar. Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh 1.460 artikel, peneliti memilih sendiri artikel sesuai dengan judul dan abstrak. Pencarian artikel menggunakan kata kunci “Motivasi dan lingkungan kerja”, artikel yang tidak ada kaitannya dengan penelitian akan dikeluarkan. Dari jumlah tersebut hanya sekitar 5 jurnal yang masuk kriteria dengan judul penelitian untuk di *review* dan dianalisis. Setelah menyebutkan berbagai artikel jurnal yang diperoleh, peneliti membaca dengan cermat dimulai dari abstrak, tujuan, dan pembahasan. Kemudian akan membuat kesimpulan dari hasil dari penelitian terkait yang dijadikan literatur

mengenai analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan di suatu perusahaan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari 5 artikel yang dipilih untuk di review ini, semua menggunakan studi kuantitatif. 5 artikel yang dipilih diterbitkan antara 2014 sampai 2018. Masing-masing dari 5 artikel yang telah dipilih untuk dibaca dengan cermat dari mulai abstrak, tujuan, data analisis dari pernyataan awal peneliti untuk mengumpulkan informasi tentang analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan Indonesia.

Berikut 5 artikel yang akan dijadikan literature pada penelitian ini :

Tabel 1. Tinjauan Literatur

No	Penulis & Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Responden	Hasil
1	Ronny Hardiansyah Wicaksana, Alwi Suddin, Marjam Desma Rahadhini, 2017	ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA	1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan pertunjukan. 3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan 4) Menganalisis variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.	karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Populasi adalah karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar yang berjumlah 534 karyawan. Sampel sebanyak 80 orang dengan teknik proportional cluster random sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2	Al Amin Madani, Erni Alfisah, Periyadi, 2022	ANALISIS PENGARU H MOTIVASI DAN LINGKUN GAN KERJA TERHADA P KINERJA KARYAW AN PADA PT. NUSANTA RA INDAH DAIHATS U BANJARM ASIN	<p>1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Indah Daihatsu Banjarmasin.</p> <p>2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Daihatsu Banjarmasin.</p> <p>3) Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Indah Daihatsu Banjarmasin.</p> <p>4) variabel bebas manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	Sample pada penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Indah Daihatsu Banjarmasin	<p>1) Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4) Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	--	--	---	---

3	Foster Ikhsan, Muqimatul Hasanah, 2023	ANALISA SUATU PENGARU H MOTIVASI KERJA DAN LINGKUN GAN KERJA TERHADA P KINERJA KARYAW AN PADA KELURAH AN PANGGUN GHARJO KAB. BANTUL DIY	Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatus atau karyawan desa dalam suatu organisasi pemerintah yakni di kantor Kelurahan Panggunharjo.	Sampel penelitian adalah 50 responden yang diambil dari karyawan Kelurahan Panggunharjo Sleman Yogyakarta	<p>- Motivasi kerja sebelum pandemi tidak berpengaruh karena cara kerjanya yang monoton sehingga tidak meningkatkan kinerja kerja. Motivasi kerja saat pandemi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki perubahan pola kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggunharjo Kab. Bantul DIY, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja serta meningkatkan kinerjanya.</p> <p>- Lingkungan kerja sebelum covid19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena sebelum pandemi sistem kerjanya dilakukan secara offline dan itu mempengaruhi kinerja karyawan. Saat covid19 lingkungan kerja tidak berpengaruh karena sistem kerjanya berganti menjadi online sehingga lingkungan kerja yang didapatkan saat offline tidak didapatkan secara sistem online sehingga</p>
---	---	---	---	--	---

hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan Kelurahan Panggunharjo Kab. Bantul DIY.

- Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kelurahan panggunharjo Kab. Bantul DIY. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kelurahan panggunharjo Kab. Bantul DIY dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Jadi, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

4	M. Yunus, Ngudiantoro, Oki Dwipurwani	ANALISIS KEMAMP UAN, MOTIVASI DAN LINGKUN GAN KERJA TERHADA P KINERJA KARYAW AN (STUDI KASUS PT. THAMRIN BROTHER S YAMAHA PALEMBA NG)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan terhadap 80 karyawan PT. Thamrin Brothers Yamaha Palembang.	Hasil pemodelan menunjukkan bahwa satu komponen utama bersama tersebut berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan perusahaan dengan koefisien determinasi 42,8%. Secara parsial, komponen utama internal berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan sebesar 48,5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka peningkatan kinerja karyawan berdasarkan komponen utama internal dapat dilakukan dengan meningkatkan, berturut-turut, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja.
5	Septiana Maharani Sukma, Dhiyan Septa Wihara.	ANALISIS PENGARU H MOTIVASI DAN LINGKUN GAN KERJA TERHADA P KINERJA KARYAW AN AUTO2000 HASSANU DIN KEDIRI	Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Hasanudin Kediri.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Sampel yang digunakan berjumlah 40 responden.	Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Hassanudin Kediri.

Pembahasan

Dari kelima jurnal yang telah di review diatas, menyatakan bahwa setiap variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan Indonesia yaitu pengaruh yang positif dan juga signifikan. Jadi dapat dijelaskan dari motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya. Contohnya seperti semangat kerja karyawan, semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan juga produktivitas kerja karyawan. Motivasi disini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari segi kenyamanan bekerja, suasana tenang dan memberikan kesan positif akan menjadikan karyawan bekerja dengan baik di suatu perusahaan.

Kemudian kebijakan dari perusahaan terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja menjadi pengaruh akan kualitas karyawan. Perusahaan tidak hanya mementingkan tujuan untuk mendapatkan keuntungan semata tetapi bagaimana suatu perusahaan mampu mensejahterakan karyawannya untuk dapat tercapainya tujuan yang ditargetkan bukan hanya keuntungan jangka pendek tetapi jangka panjang yang sifatnya berkelanjutan dalam skala besar.

Pada intinya pengaruh yang dihasilkan sesuai dengan tinjauan literature 5 artikel yang relevan dengan penelitian ini dari variabel motivasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan mampu memberikan kemajuan untuk suatu perusahaan di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari literatur review 5 jurnal diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1) Setiap variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan Indonesia yaitu pengaruh yang positif. 2) Motivasi disini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari segi kenyamanan bekerja, suasana tenang dan memberikan kesan positif akan menjadikan karyawan bekerja dengan baik di suatu perusahaan. 3) Kebijakan dari perusahaan terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja menjadi pengaruh akan kualitas karyawan. Perusahaan tidak hanya mementingkan tujuan untuk mendapatkan keuntungan semata tetapi bagaimana suatu perusahaan mampu mensejahterakan karyawannya untuk dapat tercapainya tujuan yang ditargetkan bukan hanya keuntungan jangka pendek tetapi jangka panjang yang sifatnya berkelanjutan dalam skala besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia " Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan " Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *OSF Preprints*. November, 21.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Tulodo, B. A. R., & Solichin, A. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi dan Perceived Usefulness terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi Care dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(1), 25-43.