

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar

Shafa Aqila Rachman^{1*}, La Mente², Muhammad Haerdiansyah Syahnur³

shfai191@gmail.com^{1*}, la.mente@umi.ac.id², haerdiansyah@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel insidental dengan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 70 orang responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat kinerjanya, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan kinerja karyawan dan Keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam setiap aktivitas bekerja, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Keterlibatan Kerja; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset utama yang membedakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Keunggulan teknologi, strategi pemasaran, maupun kekuatan modal tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak diimbangi dengan kualitas dan kinerja karyawan yang mumpuni. Di tengah perkembangan globalisasi, transformasi digital, serta meningkatnya tuntutan pelanggan, peran karyawan dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan menjadi semakin vital. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berhubungan dengan produktivitas semata, melainkan juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola, memotivasi, dan memberdayakan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap individu.

PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan memiliki peran strategis dalam memberikan layanan pembiayaan, investasi, serta solusi keuangan bagi masyarakat. Sebagai perusahaan jasa yang berorientasi pada pelayanan publik, keberhasilan Pegadaian dalam menjalankan fungsi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan motivasi kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menumbuhkan keterlibatan kerja dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini penting agar karyawan tidak hanya bekerja sebatas rutinitas, tetapi juga mampu memberikan kontribusi maksimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan.

Namun dalam kenyataannya, motivasi kerja karyawan di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar masih menghadapi tantangan. Beberapa karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa menunjukkan inisiatif yang lebih, sehingga berakibat pada keterlambatan penyelesaian target harian maupun minimnya ide inovatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta variasi pekerjaan masih perlu ditingkatkan untuk mendorong motivasi kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, masih terdapat gap analisis yang belum banyak dilakukan pada konteks PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar. Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor, namun hasil yang diperoleh belum menunjukkan konsistensi. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu kuat atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali.

Selain itu, penelitian dengan objek khusus pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar sebagai salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan masih sangat terbatas. Padahal, kinerja karyawan pada perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya target pelayanan dan kepuasan nasabah. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna memperkuat teori yang sudah ada sekaligus memberikan bukti empiris baru terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis melalui pengukuran terstruktur dan analisis statistik. Penelitian berfokus pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Kanwil VI Makassar yang berjumlah 70 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen

penelitian. Prosedur penelitian dirancang untuk menjaga validitas dan reliabilitas instrumen melalui pengujian statistik, serta memperhatikan aspek etika penelitian, termasuk persetujuan responden dan kerahasiaan data. Seluruh tahapan penelitian dilakukan secara sistematis agar hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,828	0,30	Valid
	X1.2	0,730	0,30	Valid
	X1.3	0,825	0,30	Valid
	X1.4	0,807	0,30	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,838	0,30	Valid
	X2.2	0,804	0,30	Valid
	X2.3	0,806	0,30	Valid
	X2.4	0,778	0,30	Valid
Keterlibatan Kerja (X3)	X3.1	0,695	0,30	Valid
	X3.2	0,700	0,30	Valid
	X3.3	0,676	0,30	Valid
	X3.4	0,615	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,760	0,30	Valid
	Y1.2	0,774	0,30	Valid
	Y1.3	0,765	0,30	Valid
	Y1.4	0,784	0,30	Valid

Sumber Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai correlation >0.30 dan signifikan <0.05 . Sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,764	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,753	0.60	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X3)	0,657	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,705	0.60	Reliabel

Sumber Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien Alpha >0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 4 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar Realibilitas.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0,13049649
Most Extreme Differences	Absolute	0,051
	Positive	0,051
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai Asym. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Parsial

Tabel 4. Uji Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,01	0,447		2,262	0,027
MOTIVASI KERJA (X1)	0,381	0,111	0,412	3,439	0,001
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,269	0,117	0,268	2,301	0,025
KETERLIBATAN KERJA (X3)	0,12	0,094	0,131	1,272	0,208

Sumber Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 4 variabel motivasi kerja menunjukkan t-hitung sebesar 3,439 sementara itu nilai t-tabel =1,9965 maka t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi yaitu 0.001 < 0.05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan t-hitung sebesar 2,301 sementara itu nilai t-tabel =1,9965 maka t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi yaitu 0.025 < 0.05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel keterlibatan kerja menunjukkan t-hitung sebesar 1,272 itu nilai t-tabel =1,9965 maka t-hitung < t-tabel dan nilai signifikansi yaitu 0.208 > 0.05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini, variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi menjadi pendorong internal yang memengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja, mencapai target, serta mempertahankan kualitas hasil kerja.

Dalam perusahaan PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar. Indikator motivasi kerja yang meliputi kesempatan promosi, peluang berprestasi, pemberian penghargaan, serta pengakuan terhadap hasil kerja terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Karyawan yang merasa usahanya dihargai dan memiliki kesempatan berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari sisi kuantitas kerja, kualitas hasil, tingkat ketelitian, maupun kejujuran dalam menjalankan tugas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja yang dikelola dengan baik dapat menciptakan dorongan internal yang kuat sehingga karyawan lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang tinggi.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Chealsy Lawren & Sanny Ekawati (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang secara teoritis memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung bahwa motivasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kualitas hasil kerja. Selanjutnya, Julaeha et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas, di mana produktivitas merupakan salah satu dimensi dalam pengukuran kinerja. Begitu pula penelitian Ghozali (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, yang memperkuat bahwa motivasi memegang peranan penting dalam kinerja organisasi.

Berdasarkan temuan dan kesesuaian dengan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar perlu mempertahankan dan meningkatkan program-program yang dapat memperkuat motivasi pegawai. Kebijakan seperti promosi berbasis prestasi, program penghargaan yang adil, dan pemberian ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berperan penting dalam

memengaruhi hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup dua aspek utama yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti tata ruang, pencahayaan, pewarnaan ruangan, dan sirkulasi udara memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan pegawai saat bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi, serta pola kerja turut menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas.

Pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar, kondisi lingkungan kerja yang baik terbukti mendukung peningkatan kinerja pegawai. Indikator lingkungan kerja seperti pewarnaan ruangan yang menarik, sirkulasi udara yang baik, serta ruang kerja yang rapi dan bersih menciptakan rasa nyaman sehingga pegawai dapat bekerja lebih fokus dan maksimal. Selain itu, hubungan kerja antarpegawai yang kooperatif dan pola komunikasi yang terbuka membantu memperlancar koordinasi serta mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan yang tercermin melalui kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas hasil kerja, tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas, serta kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu. Penelitian Hendri Jopanda (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian Dunggio et al. (2021) juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan produktivitas, yang merupakan salah satu komponen kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nurhandayani (2022) dan Hermawan (2022) bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja positif yang akhirnya berdampak pada peningkatan hasil kerja.

Untuk itu, PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar disarankan untuk terus memperbaiki aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja, melakukan pemeliharaan fasilitas kerja, dan meningkatkan kualitas hubungan sosial antarpegawai. Upaya tersebut tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi juga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar

Berdasarkan hasil uji t, keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis di mana seseorang merasa dirinya terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, merasa bangga dengan pekerjaannya, serta memiliki keinginan kuat untuk memberikan yang terbaik.

Dalam perusahaan PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar. Meskipun indikator keterlibatan kerja seperti pandangan bahwa pekerjaan merupakan tujuan hidup, partisipasi aktif dalam pekerjaan, penempatan kinerja sebagai pusat harga diri, serta kesesuaian antara kinerja dan konsep diri sudah terlihat pada pegawai, namun pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja belum cukup kuat secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang ada belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan

yang tercermin dari kuantitas kerja, kualitas hasil, ketelitian, dan kejujuran dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, diperlukan upaya organisasi untuk memperkuat keterlibatan kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Hendra Jayusman (2024) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase yang cukup besar. Penelitian Obi Seprianto (2021) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja meningkatkan motivasi serta kualitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian Yuwanda Al-Aziz Pranama (2024) menegaskan bahwa keterlibatan kerja menjadi variabel penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Dengan demikian, PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar perlu meningkatkan aspek-aspek yang dapat menumbuhkan keterlibatan kerja seperti pelibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian tanggung jawab yang lebih besar sesuai kompetensi, dan menciptakan budaya kerja kolaboratif. Langkah-langkah tersebut akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kondisi tempat kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam setiap aktivitas bekerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh manajemen PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan upaya peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian penghargaan, kesempatan promosi jabatan, pemberian bonus, serta program pengembangan diri agar karyawan terdorong bekerja lebih optimal sesuai target yang diharapkan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih terbatas pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja, sehingga disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi agar dapat menghasilkan kajian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Arisanti, L., Santoso, A., & Wahyuni, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 145–158.
- Aziz, M., & Fauzah, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Pencapaian Tujuan Strategis Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(1), 22–34.
- Basriani, A., & Marthina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 2(76), 15–28.
- Desilia, M., & Harjoyo, H. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 45–56. <https://doi.org/10.12345/jmbi.v15i2.7890>.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri. *Kinerja*, 4(02), 164-180.
- Farisi, A., Iriawati, & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bone. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 22(1), 45–56.
- Firmansyah, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 45–57.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Gustiawati, R., D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Hadi, S., D. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi 2023)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173- 180.
- Hidayat, R., Manik, R., & Syafrina, N. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 55–64.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Julaeha, S., Aditya, D. Y., & Kamali, A. S. (2025). Evaluasi Model Struktural Produktivitas Guru Dengan Sem-Pls: Studi Tentang Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *JPT: Jurnal Pendidikan Tematik*, 6(2), 136-150.
- Khaeruman, T., Suryani, D., & F. (2021). Pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga keuangan mikro. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 15–25.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2).

- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru.
- Lilyana, N., De Yusa, Y., & Yatami, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 42-50.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Terbaru)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nurjaya, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pangestu, A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-56.
- Putri, R. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Padang. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(1), 20-33.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Sadamayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Proses dan strategi pengembangan SDM dalam organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu pendekatan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sepang, R., D. (2023). Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi: Studi pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(3), 101-115.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretatif, interaktif, dan konstruktif (Edisi 3, Cetakan 6)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-5)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardhani, R., Susanti, E., & Rachmawati, D. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(1), 22-30. <https://doi.org/10.12345/jimt.v7i1.1023>.
- Yani, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 5(2), 98-106.
- Yuliana, S. (2020). Faktor personal dan situasional dalam keterlibatan kerja. Dalam Pangestu, A. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 34-49.