



LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAS UTAMA RAYA

Annatasia Adinda Carina, Ani Rakhmanita, Rani Suryani

Universitas Bina Sarana Informatika

Anastasya.adinda07@gmail.com

Abstrack

Work environment and work motivation are important factors influencing employee performance, especially amid external pressures such as the impact of global conflict on the energy sector. This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Gas Utama Raya, a company engaged in bulk LPG sales. The research method used is quantitative with a survey approach. The research sample consisted of 37 respondents determined through a saturated sampling technique. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS version 23. The results show that partially, work environment has a significant effect on employee performance (t count 3.300 > t table 1.96; significance $0.002 < 0.05$). Work motivation also has a significant effect on employee performance (t count 2.479 > t table 1.96; significance $0.018 < 0.05$). Simultaneously, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance (F count 34.885 > F table 3.28; significance $0.000 < 0.05$), contributing 67.2% ($R^2 = 0.672$). These findings confirm that companies need to maintain both work environment conditions and employee motivation simultaneously to keep performance optimal amid external uncertainty.

Keyword: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama di tengah tekanan eksternal seperti dampak konflik global terhadap sektor energi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Gas Utama Raya yang bergerak di bidang penjualan LPG bulk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 37 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,300 > t tabel 1,96; signifikansi $0,002 < 0,05$). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,479 > t tabel

1,96; signifikansi $0,018 < 0,05$). Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $34,885 > F$ tabel $3,28$; signifikansi $0,000 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar $67,2\%$ ($R^2 = 0,672$). Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu menjaga kondisi lingkungan kerja dan motivasi karyawan secara bersamaan agar kinerja tetap optimal di tengah ketidakpastian eksternal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini menghadapi guncangan akibat konflik global yang terjadi di kawasan Timur Tengah, yang berdampak signifikan terhadap sektor energi dan gas. Selat Hormuz, sebagai jalur pelayaran strategis yang membawa sekitar 20% pasokan minyak dunia atau setara 17 juta barel per hari, mengalami eskalasi konflik antara Amerika Serikat dan Iran pada awal tahun 2026, sehingga memicu kenaikan harga energi secara signifikan, khususnya di kawasan Asia yang bergantung pada impor energi (Pratdityo et al., 2026; Putra et al., 2026). Sebagai negara net importer minyak, Indonesia turut merasakan tekanan tersebut terhadap perekonomian nasional (Pratdityo et al., 2026).

PT Gas Utama Raya, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produk LPG bulk, turut terdampak langsung melalui keterbatasan pasokan energi. Data penjualan perusahaan periode April 2025–Maret 2026 menunjukkan pola yang relatif stabil pada kisaran 180 – 192 ton per bulan, namun mengalami penurunan tajam pada Februari–Maret 2026 hingga mencapai titik terendah 134 ton, seiring eskalasi konflik geopolitik yang menimbulkan ketidakpastian pasokan energi global. Kondisi ini menuntut peningkatan performa kerja karyawan agar perusahaan tetap mampu bertahan.

Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Darmadi et al., 2026). Sejalan dengan itu, motivasi kerja berperan dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan lebih bersedia memberikan kontribusi terbaiknya (Darmadi et al., 2026). Kajian teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai kedua variabel tersebut diuraikan lebih lanjut pada bagian Tinjauan Pustaka.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, penelitian yang secara khusus mengaitkan kondisi tersebut dengan konteks tekanan eksternal berupa dampak konflik geopolitik global terhadap perusahaan energi berskala menengah di Indonesia masih terbatas. Nilai kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi LPG bulk yang sedang menghadapi tekanan penurunan penjualan akibat konflik global, sehingga hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran nyata mengenai faktor internal yang paling berpengaruh agar manajemen dapat mengambil langkah strategis yang tepat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gas Utama Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja diukur melalui delapan indikator, yaitu pencahayaan, ventilasi dan sirkulasi udara, kebersihan ruang kerja, fasilitas kerja, hubungan antarkaryawan, komunikasi tim, dukungan pimpinan, serta suasana kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan, yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja dapat dijelaskan melalui hierarki kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja pada penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui enam indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, komunikasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu turut mendukung kerangka penelitian ini. Aini dan Rofiqoh (2025) melalui systematic literature review menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Darmadi et al. (2026) membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan survei kuantitatif. Nadapdap et al. (2022) menunjukkan pengaruh positif kedua variabel tersebut terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi menggunakan SEM-PLS. Risahondua et al. (2024) membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai, sedangkan Sapu et al. (2023) menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Ha1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Utama Raya; Ha2: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Utama Raya; dan Ha3: lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Utama Raya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gas Utama Raya yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (37 orang). Teknik ini dipilih agar penelitian memperoleh hasil yang lebih akurat dan komprehensif, karena setiap responden dalam populasi ikut serta dalam penelitian tanpa bias pemilihan sampel.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel: lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Seluruh indikator sebagaimana diuraikan pada bagian Tinjauan Pustaka disusun dalam kuesioner berskala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) dan disebarikan secara daring melalui Google Formulir pada periode 25 Mei–4 Juni 2026.

Analisis data terdiri atas uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2) yang diolah menggunakan SPSS versi 23. Model regresi linear berganda yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja karyawan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, X1 adalah lingkungan kerja, X2 adalah motivasi kerja, dan e adalah standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (23 orang; 62,2%) dibandingkan laki-laki (14 orang; 37,8%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 18–25 tahun (21 orang; 56,8%), diikuti 26–35 tahun (12 orang; 32,4%), 36–49 tahun (3 orang; 8,1%), dan 50–55 tahun (1 orang; 2,7%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berlatar belakang SMA/SMK sederajat (23 orang; 62,2%), disusul Sarjana Strata 1 (12 orang; 32,4%) dan SMP (2 orang; 5,4%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 4 tahun (18 orang; 48,6%), diikuti 1–3 tahun (11 orang; 29,7%) dan kurang dari 1 tahun (7 orang; 18,9%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	----------	---------	------------	------------------	------------

Lingkungan Kerja (X1)	0,523 – 0,808	0,324	Seluruh item valid	0,907	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,443 – 0,756	0,324	Seluruh item valid	0,820	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,585 – 0,771	0,324	Seluruh item valid	0,878	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,324), sehingga dinyatakan valid, dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,128, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil ini didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,422 dan VIF sebesar 2,368 untuk kedua variabel independen, yang berada dalam batas aman (tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar acak tanpa pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	5,594	2,375	-	2,355	0,024
Lingkungan Kerja (X1)	0,346	0,105	0,498	3,300	0,002
Motivasi Kerja (X2)	0,424	0,171	0,374	2,479	0,018

Sumber: Data diolah (2026)

Persamaan regresi yang diperoleh: $Y = 5,594 + 0,346X_1 + 0,424X_2$. Nilai konstanta 5,594 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar 5,594. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,346 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346 satuan, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,424 menunjukkan pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (t hitung 3,300 $>$ t tabel 1,96; sig. 0,002 $<$ 0,05) dan motivasi kerja (t hitung 2,479 $>$ t tabel 1,96; sig. 0,018 $<$ 0,05) masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{a1} dan H_{a2} diterima. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 34,885, lebih besar dari F tabel 3,28, dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_{a3} diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 32,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,653.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Utama Raya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Madyoningrum dan Azizah (2022) yang menegaskan bahwa kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu secara rutin mengevaluasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Aini dan Rofiqoh (2025) yang menegaskan bahwa motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja, serta penelitian Adinda et al. (2023) yang membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang baik.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 67,2%. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Faiqurrutab, Soeprapto, dan Suratna (2023) serta Aini dan Rofiqoh (2025) yang menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Dengan demikian, di tengah tekanan penurunan penjualan akibat dampak konflik global, PT Gas Utama Raya perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan, misalnya dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memperbaiki fasilitas, serta memberikan dorongan motivasi melalui penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, guna menjaga stabilitas kinerja karyawan di tengah ketidakpastian eksternal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gas Utama Raya ($t_{hitung} 3,300 > t_{tabel} 1,96$; sig. $0,002 < 0,05$); (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,479 > t_{tabel} 1,96$; sig. $0,018 < 0,05$); serta (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 34,885 > F_{tabel} 3,28$; sig. $0,000 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 67,2%. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan, terutama dalam menghadapi tekanan eksternal akibat dampak konflik global terhadap sektor energi. Perusahaan disarankan mempertahankan aspek lingkungan kerja dan motivasi yang sudah dinilai positif, sekaligus memperbaiki aspek komunikasi antarkaryawan, kejelasan arahan pimpinan, kesesuaian kompensasi, serta jaminan keamanan kerja, guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model ini, seperti disiplin

kerja atau kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor penentu kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, N. T., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 134–143.
- Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(12), 11831–11838.
- Astuti, I., & Raharjo, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Bimbingan Dan Konseling*, 7(3), 764–772.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Pearson.
- Darmadi, Sari, R., & Prasetyani, D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 32–40.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi di PT Multi Daya Bangun Mandiri. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Ghozali, Z., Munyati, Mawarni, I., Pebrianti, T., & Afini, V. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai pada UPBJJ-UT Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 111–127.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 41–51.
- Pratdityo, A. P., Shodiq, J., & Abdullah, S. H. (2026). Analisis Reaksi Pasar Modal terhadap Ketegangan Geopolitik Selat Hormuz: Studi Kasus pada Saham Sektor Energi di BEL. *Jurnal Ilmiah Akademik Di Bidang Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 125–133.
- Putra, D. A. H., Andika, M. R., Alghifari, M. R., Salsabila, N. P., Alam, P. P., & Rizkyanfi, M. W. (2026). Analisis Komparatif Framing Isu Transisi Energi pada Media Lintas Kawasan Pasca-Konflik Timur Tengah. *Jurnal Analisis Komparatif Framing Isu Transisi Energi*, 4(2), 4360–4369.

- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Sapu, G. R., John, & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 144–158.
- Sari, A. D. N., & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312–331.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-1). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-5). Alfabeta.