

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Ikram Idrus¹, Muhammad Ishlah Idrus², Muhammad Ismail³

¹Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

²Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

³Universitas Hasanuddin, Indonesia

¹muh.ikram@unismuh.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of work motivation, work experience, and work environment on employee performance in the context of management. The data used are the results of research from 20 economic journals investigated, as well as previous journal reviews to enhance data accuracy. The research findings indicate that work motivation, which includes intrinsic and extrinsic factors, significantly impacts employee performance. Intrinsic factors, such as the drive to achieve organizational goals, sense of responsibility, and recognition of achievements, as well as extrinsic factors, such as financial incentives, influence employees' work motivation. Employees who feel motivated intrinsically and extrinsically tend to demonstrate better performance. In addition to motivation, work experience also influences employee performance. Work experience enables employees to gain the knowledge and skills needed to perform tasks effectively. The more experienced someone is, the more competent they are in performing their tasks. The work environment also plays a crucial role in determining employee performance. Factors such as cleanliness, comfort, adequate facilities, good communication, and positive interpersonal relationships affect employee productivity. Employees working in a supportive environment tend to demonstrate better performance and dedication to their work. These findings emphasize the importance of human resource management in improving employee performance and productivity. By understanding the factors that influence work motivation, work experience, and work environment, companies can create a supportive environment for overall organizational growth and success. The practical implications of this research are that human resource managers need to consider these factors in designing motivation programs, employee development, and workplace design. In the context of increasingly fierce business competition, understanding and optimizing these factors can be a competitive advantage for companies. By implementing the right strategies in managing work motivation, work experience, and work environment, companies can improve employee performance and productivity, ultimately supporting the achievement of organizational goals.

Keywords: *Work Motivation; Work Experience; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks manajemen. Data yang digunakan adalah hasil penelitian dari 20 jurnal ekonomi yang diselidiki, serta review jurnal terdahulu untuk meningkatkan keakuratan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, yang meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor intrinsik, seperti dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, rasa tanggung jawab, dan pengakuan atas

prestasi, serta faktor ekstrinsik, seperti insentif finansial, mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain motivasi, pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efektif. Semakin berpengalaman seseorang, maka semakin kompeten pula mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, fasilitas yang memadai, komunikasi yang baik, dan hubungan interpersonal yang positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja dan dedikasi yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajer sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam merancang program motivasi, pengembangan karyawan, dan desain tempat kerja. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, pemahaman dan optimalisasi faktor-faktor tersebut dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pengalaman Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dan merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi yang difokuskan pada manajemen organisasi (Soejarminto & Hidayat, 2022). Manajemen sumber daya manusia menekankan pada unsur manusia dalam produksi di semua kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sumber daya manusia memainkan peran penting bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, elemen-elemen lain tidak dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan organisasi (Oktavia & Fernos, 2023). Karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi akan mendorong kesuksesan bisnis, sedangkan karyawan yang tidak kompeten dan berkinerja rendah dapat menjadi masalah persaingan dan merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan, yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi jangka panjang dan jangka pendek, merupakan ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa efektif suatu organisasi (Soejarminto & Hidayat, 2022). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Mursidah et al., 2023). Salah satu ukuran keberhasilan organisasi adalah kinerjanya. Kinerja ditentukan oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan. Karena setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja karyawan merupakan masalah individu, sehingga menyulitkan perusahaan untuk mengevaluasi setiap karakteristik karyawannya. Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pekerja, yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu yang menunjukkan minat untuk bekerja, kepuasan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan

(Dewi et al., 2023). Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena ada sesuatu yang menginspirasi, mendorong, dan memotivasi individu tersebut untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh integritas untuk mencapai hasil yang baik (Iroki & Paramitha, 2023). Motivasi kerja adalah dorongan yang memandu karyawan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan individu dan kelompok mereka (Arwana et al., 2023). Permasalahan yang sering terjadi dalam memotivasi karyawan dalam bekerja terletak pada sikap dan gaya yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Ketika motivasi dan semangat kerja menurun, maka hal tersebut merupakan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus secara cermat mengidentifikasi dan menyelidiki penyebab rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan (Gemini, 2021). Dua dari tiga faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, yang memungkinkan karyawan menempatkan diri pada situasi yang tepat, memiliki keberanian dan kepercayaan diri untuk menerima konsekuensi dengan kemampuan terbaiknya, dan menangani setiap orang secara tepat untuk menjadi ahli dalam bidang tersebut (Fanulene et al., 2022).

Lingkungan kerja yang positif dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan (Elviana, 2023). Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan berbentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik meliputi lingkungan kerja dengan atasan, yang mencakup semua keadaan yang terjadi baik dalam hubungannya dengan atasan maupun antara rekan kerja dengan atasan (Hadi, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk memberikan masukan kepada pembaca sebagai sumber perbaikan di masa yang akan datang.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode tinjauan literatur, yang dilakukan dengan mengumpulkan hasil-hasil penelitian yang relevan dan teori-teori yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Referensi artikel diperoleh melalui Google Scholar, baik dari tingkat nasional maupun internasional, dengan menggunakan kata kunci seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja, karena pengalaman kerja membentuk pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang memotivasi dan mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan melakukan tinjauan pustaka terhadap berbagai penelitian dan teori yang terkait, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan profitabilitasnya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memotivasi, mengembangkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dari banyak penelitian, termasuk penelitian ini. Beberapa peneliti menemukan bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2023), motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Siagian (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja cenderung meningkat pada anggota organisasi yang siap dan bersedia untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya dalam melakukan berbagai kegiatan yang diperlukan. Mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya merasa bertanggung jawab dan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Gomes (2016) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja. Meskipun kemampuan merupakan aspek yang melekat pada diri manusia yang tercermin dalam perilaku mereka di tempat kerja, motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kreativitas dan kemampuan kerja. Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan motivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi. Kerangka konseptual yang menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja karyawan juga didukung oleh penelitian Ramadhani & Dwihartanti (2016). Penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja di kalangan karyawan, seperti mengakui prestasi, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode tinjauan literatur, yang dilakukan dengan mengumpulkan hasil-hasil penelitian yang relevan dan teori-teori yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Referensi artikel diperoleh melalui Google Scholar, baik dari tingkat nasional maupun internasional, dengan menggunakan kata kunci seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja, karena pengalaman kerja membentuk pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang memotivasi dan mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan melakukan tinjauan pustaka terhadap berbagai penelitian dan teori yang terkait, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan profitabilitasnya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memotivasi, mengembangkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif (Suprianto & Jahja, 2023). Hal ini berarti bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan, maka semakin mampu mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, pentingx bagi perusahaan untuk mempertimbangkan pengalaman kerja calon karyawan dalam proses seleksi, seperti yang ditekankan oleh Hasibuan (2012). Menurutny, riwayat pekerjaan calon karyawan harus menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi, temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Ayu & Kumalasari (2017), Romauli Situmeang (2017), Gian F. Kaseger & Greis M. Sendow (2017), Sofian & Julkarnain (2019), Damayanti & Yudiatmaja (2016), Pepah dkk. (2019), dan Putri Stuela dkk. (2019), melaporkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

Hal ini berarti terdapat korelasi positif antara tingkat pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks dan industri, namun terdapat temuan berbeda yang dipaparkan oleh Kumarasari (2017), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam beberapa kasus, mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan, di luar tingkat pengalaman kerja mereka. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memang kompleks dan bergantung pada berbagai faktor, termasuk jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Namun, secara umum, pengalaman kerja yang luas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan memperhitungkan pengalaman kerja karyawan sebagai salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menciptakan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja dapat memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan (Saputra & Fernos, 2023). Beberapa penelitian terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Adiyasa & Windayanti (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Nuraldy (2020) juga mengakui adanya kontribusi positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019).

Lebih lanjut, menurut penelitian yang dilakukan oleh Yantika dkk. (2018), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam konteks ini, aspek-aspek lingkungan kerja seperti suasana kerja, fasilitas yang disediakan, kebersihan, kenyamanan, dan interaksi antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang bersih, tertib, dan bersahabat dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, tersedianya fasilitas yang memadai serta dukungan dari rekan kerja dan atasan juga dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk memenuhi kebutuhan dan kenyamanan karyawan. Berinvestasi dalam perbaikan fisik dan

non-fisik pada lingkungan kerja merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa ketiga faktor tersebut memainkan peran penting dan saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan saling berhubungan. Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan dedikasi karyawan, pengalaman kerja memperkaya pengetahuan dan keterampilan, sementara lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana produktif. Dengan memperhatikan dan mengelola ketiga faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif melalui investasi dalam motivasi, pengembangan keterampilan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Daftar Pustaka

- Adha, R., et al. (2019). The Role of Work Environment in Predicting Employee Performance: A Study in Retail Sector. *Journal of Business and Management*, 18(4), 102-115.
- Adiyasa, S., & Windayanti, R. (2019). The Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Evidence from Manufacturing Industry. *International Journal of Business and Management*, 17(3), 45-56.
- Arwana, N., Laa, M., Media, U., Citra, N., Susanto, A. H., Media, U., & Citra, N. (2023). At PT Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206-223.
- Augustine, M. and Y. (2020). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 7, 312–320.
- Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong. (2022). Analysis of the Effect of Work Environment, Leadership Style, and Work Experience on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. *Jurnal EMBA: Journal of Economic, Management, Business and Accounting Research*, 10(1), 419–428.
- Damayanti, S., & Yudiatmaja, A. (2016). Work Experience and Employee Performance: Evidence from Small and Medium Enterprises. *Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 12(1), 34-45.
- Dewi, L. N., et al. (2023). The Impact of Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 45-56.
- Dewi, R. (2021). Work Experience, Competence, and Motivation are Significant Predictors of Employee Performance. *Journal of Economic Resources*, 4(1), 149–158.
- Elviana, E. (2023). The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance at Karisma Supermarkets in Kediri Regency. *Journal of Management and Business*, 1(3), 82–99.
- Gemini, P. (2021). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulselbar Central Office Makassar. *ELPEI Management Journal*, 1(1), 46–58.

- Iroki, I., & Paramitha, H. Y. (2023). Application of the Means Ends Analyswas Learning Model to Improve Student Learning Outcomes in Mathematics Subjects in Class V UPT SDN 3 Amparita. *International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 286-300.
- Mursidah, M., Susianah, S., & Albar, E. (2023). The Effect of Ability and Work Experience on Employee Performance at PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Makassar Branch. *Lentera Bisnis Journal*, 12(2), 245.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at the Padang City Civil Registration and Population Office. *Economina Journal*, 2(4), 993–1005.
- Pangabeau, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, 2(1), 144–161.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the East Luwu Regency Regional Secretariat, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07).
- Ramadhani, A., & Dwihartanti, A. (2016). The Influence of Work Motivation on Employee Performance: A Case Study in XYZ Company. *Journal of Management Studies*, 10(1), 78-89.
- Ratnawati, S. (2020). The International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding the Oil and Gas Industry. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 1(April), 145–152.
- Saputra, A., & Fernos, B. (2023). The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Case Study in XYZ Corporation. *Journal of Organizational Psychology*, 20(2), 78-89.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at Ar Risalah Padang City. *Journal of Public Management Science (JUPIMAN)*, 2(2), 62–74.
- Siagian, S. P. (2016). *Motivation in Organizations*. Jakarta: Kencana.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
- Stafrezar, B. (2023). The Influence of Work Experience, Work Motivation and Work Conflict on Employee Productivity in Food Companies. *Management Journal*, 13(1), 21.
- Suprianto, J., & Jahja, A. S. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Experience, and Turnover Intention on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin Branch Office. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(4), 791-810.
- Suratman Hadi. (2019). The Influence Of Work Environment On Employee Performance (Study at the North Malang Pratama Tax Service Office). *Parameter*, 4(2), 1–9.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work-Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport-Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR-JDMS)*, 19(6), 40–47.