

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GLOBAL JAYA SEJAHTERA

Ni Komang Wirawati^{1*}, Ni Nyoman Suryani², Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: komangwirawati02@gmail.com

ABSTRAK

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode sensus dan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

One of the basic things that companies need to pay attention to is employee performance, because employee performance greatly affects the development of a company. This study aims to determine the influence of the work environment, work motivation and job satisfaction on CV. Global Jaya Sejahtera. This study uses the Census method and uses data analysis techniques, namely multiple linear regression analysis. The results of the study show that the work environment, work motivation and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: work environment, work motivation, job satisfaction, employee performance

© 2026 The Author(s). Published by EMAS. Licensed under CC BY-SA 4.0.

1. PENDAHULUAN

Sebuah unsur mendasar yang perlu diamati perusahaan adalah kinerja karyawan, sebab hal ini memiliki dampak besar terhadap perkembangan perusahaan. Dari asumsi Afandi (2018), kinerja merujuk pada hasil kerja yang sudah diraih tiap orang disebuah perusahaan selaras kewajibanya juga dilaksanakan dengan sah yang tidak menyimpangi hukum atau kebijakan yang berlaku.

Kinerja karyawan didampaki dari berbagai aspek, salah satunya adalah lingkungan kerja. Nabawi (2019) menjelaskan bila lingkungan kerja ialah tempat pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, mencakup alat, bahan, dan kondisi sekitar yang dihadapi selama bekerja. Penelitian Dewi et al. (2020) menampilkan bila lingkup pekerjaan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi diasumsikan sebagai aspek yang bisa mendampaki kinerja karyawan. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai dukungan untuk tiap individu dalam bersikap juga bertindak demi meraih suatu target yang sudah ditentukanya. Penelitian Arifin et al. (2022) menampilkan bila motivasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Sebutan lainnya makin tinggi motivasi untuk pegawai, makin maksimal kinerja yang dihasilkan.

Lalu aspek lainnya yang bisa mendampaki kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Dari asumsi Sulistia (2019), kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang mencerminkan bagaimana pegawai menilai pekerjaan mereka, apakah menyenangkan atau tidak. Penelitian Kotanon et al. (2023) menampilkan bila

kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai yang dimaknai bila tingginya kepuasan kerja bisa meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengkajian yang dilaksanakan di CV. Global Jaya Sejahtera, sebuah perusahaan yang beroperasi disektor pemasaran alat tulis kantor yang menyediakan kebutuhan alat tulis untuk instansi pemerintah dan swasta di Bali. Perusahaan ini memiliki sembilan cabang di Bali dengan total 70 karyawan untuk mendukung operasionalnya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Sri Lestari selaku pimpinan CV. Global Jaya Sejahtera, diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal karena beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Tabel 1 menyajikan data kinerja karyawan yang berkaitan erat dengan hasil penjualan perusahaan dari tahun 2019 hingga 2023.

Tabel 1. Target Penjualan dan Realisasi Penjualan CV. Global Jaya Sejahtera Periode Tahun 2019 – 2023

No.	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	% (Persentase)
1	2019	4.200.000.000	3.120.000.000	74,28
2	2020	4.200.000.000	3.410.000.000	81,19
3	2021	4.200.000.000	2.980.000.000	70,95
4	2022	3.500.000.000	2.688.000.000	76,80
5	2023	3.500.000.000	2.900.000.000	82,85
Total				387,07
Rata-rata				77,21

Sumber: CV. Global Jaya Sejahtera, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa persentase pencapaian penjualan CV. Global Jaya Sejahtera selama periode 2019 hingga 2023 tidak pernah memenuhi sasaran yang ditentukan. Kisaran pencapaian pemasarannya berkisar 77,21%. Ketidakmampuan sales dalam meraih target ini sebagai persoalan yang mesti diatasi untuk mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan.

Peneliti juga menemukan beberapa fenomena terkait lingkungan kerja. Salah satu masalah utama adalah hubungan yang kurang harmonis antar karyawan. Hal ini tercermin dari keluhan konsumen mengenai terlambatnya pengiriman produk. Ketika pekerja bidang pengiriman absen karena sakit, tidak ada inisiatif dari rekan kerja lain untuk menangani masalah tersebut, sehingga tugas menjadi terbengkalai. Situasi ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dan kerjasama di antara karyawan, yang seharusnya menjadi faktor penting untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Masalah lain terkait motivasi kerja adalah keluhan karyawan terhadap kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need) yang belum terpenuhi. Karyawan yang ingin mengembangkan potensi dan kreativitasnya sering kali tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan, meskipun mereka menyukai tantangan yang memanfaatkan kemampuan dan keahlian mereka. Kurangnya respon dari perusahaan terhadap kebutuhan ini membuat karyawan menjadi tidak peduli terhadap pekerjaannya, yang berisiko menurunkan produktivitas mereka.

Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi isu penting. Karyawan mengeluhkan minimnya kesempatan promosi, bahkan bagi mereka yang mempunyai masa kerja yang lama juga prestasi yang gemilang. Kondisi ini membuat pegawai tidak mempunyai peluang guna meningkatkan karirnya. Keluhan lain muncul terkait perhatian pimpinan perusahaan, di mana pimpinan dianggap terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan hingga kurang memberikan perhatian kepada karyawan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang teridentifikasi serta hasil pengkajian sebelumnya, penulis ingin melaksanakan pengkajian berjudul: *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera.*

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal-Setting Theory

Teori ini ialah fase kognitif untuk membagikan determinan perilaku serta membangun sebuah target (Suwarmadani, 2018). Landasan prinsip teori ini ialah intentions serta goals, yang keduanya berupa kewajiban bagi perilaku manusia (human behavior).

Kinerja Karyawan

Hamali (2016) mengemukakan bila kinerja ialah hasil suatu tugas kerja atau kewajiban yang sudah dilaksanakan serta dituntaskan tiap individu. Lalu dari asumsi, Mangkunegara (2017) menjabarkan bila kinerja ialah hasil yang mencakup suatu kuantitas serta kualitas yang didapati tiap pegawai ketika berhasil menuntaskan suatu kewajiban atau tugas kerjanya, dan bisa meraih target yang sudah ditetapkan dari perusahaan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:3) menjabarkan bila lingkungan kerja ialah semua bahan, alat, situasi serta perangkat yang ada disekitaran karyawan, termasuk prasarana atau fasilitas yang sudah disediakan. Lingkup pekerjaan mencakup seluruh fasilitas dan sarana pendukung yang ada ditempat kerja, yang bisa mendampaki proses dan hasil pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja

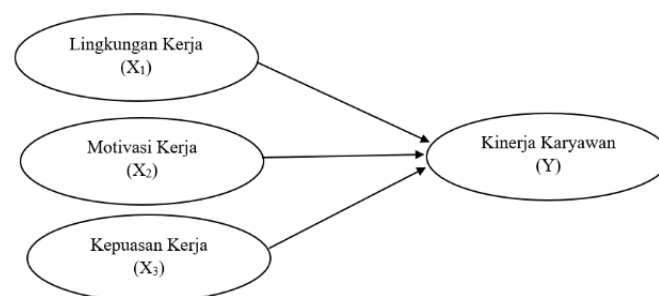
Motivasi kerja mengacu pada dukungan yang memengaruhi tiap individu dalam meraih tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:3), faktor-faktor seperti alat dan bahan kerja, metode, serta pengelolaan lingkungan kerja, baik dalam bentuk individual maupun tim, juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi seseorang dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Sulistia (2019) menjabarkan bila kepuasan kerja ialah rasa positif pada pekerjaannya yang berupa hasil dari karakteristik pekerjaannya itu. Kepuasan kerja meliputi tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa puas, hal ini dapat mendorong perilaku yang positif, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan kinerja serta prestasi yang lebih baik.

Kerangka Konseptual

Sulistia (2019) kerangka konseptual ini akan mengilustrasikan bagaimana kaitan antar tiap variabel yang dijadikan topik pembahasan pada pengkajian ini, yang bisa diamati dari gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Model Penelitian Peneliti, 2024

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif berperan utama untuk mendukung kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh teori perilaku organisasi yang menyoroti pengaruh faktor eksternal terhadap produktivitas individu. Penelitian Dewi, dkk. (2020) serta Alfiana dan Ulfa (2023) menunjukkan

bila lingkup pekerjaan berdampak signifikan pada kinerja pegawai, dari faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan menjadi elemen kunci. Atas hal tersebut bisa di usulkan hipotesisnya berupa:

H₁: Lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah daya penggerak yang mendorong individu guna bekerja dengan semangat, efektif, serta terintegrasi guna mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Motivasi juga dipandang sebagai kekuatan potensial yang dapat dipengaruhi oleh imbalan moneter maupun non-moneter, yang berdampak positif atau negatif pada hasil kerja karyawan (Winardi, 2016). Penelitian Arifin, dkk. (2022), Damayanti, dkk. (2022), Rasminingsih et al. (2023) serta Ananda dan Suci (2023) mendukung hal ini, dengan temuan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Di maknai makin tinggi motivasi pekerja, akan meningkatkan kinerjanya juga. Atas hal tersebut bisa di usulkan hipotesisnya berupa:

H₂: Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif pegawai pada pekerjaannya, yang berasal dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Sulistia, 2019). Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan perasaan individu untuk meraih kesuksesan, tetapi juga berkontribusi pada hasil kinerja mereka. Penelitian Kotanon, dkk. (2023), Rediansyah dan Aditiarno (2023), serta Pazrina (2024) menampilkan bila kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Atas hal tersebut bisa di usulkan hipotesisnya berupa:

H₃: Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

3. METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di CV. Global Jaya Sejahtera dengan objek penelitian berupa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja CV. Global Jaya Sejahtera yang totalnya 70 orang, sampel ditetapkan memakai cara sensus atau sampling jenuh yang dimaknai semua populasi ditentukan menjadi sampel. Untuk menganalisa datanya melalui regresi linier berganda bermedia SPSS versi 25 for Windows, guna mengamati kaitan tiap variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan dari masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Pada penelitian ini, setiap item pernyataan dari masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,44078726
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,058
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Melalui Tabel 2, dihasilkan *Asymp. Sig (2-tailed)* residual sejumlah 0,200, diatas 0,05. Dibuat simpulan bila variabel terdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,185	1,417		-0,131	0,896		
X1	0,123	0,054	0,174	2,296	0,025	0,949	1,054
X2	0,298	0,095	0,316	3,148	0,002	0,540	1,853
X3	0,563	0,116	0,494	4,862	0,000	0,527	1,899

a. Dependent Variable: Y

Melalui Tabel 3 menghasilkan semua variabel bebas bernilai VIF di bawah 10 serta tolerance melampaui 0,1. Dibuat simpulanya terbebas multikolinearitas tiap variabel bebas pengkajian ini.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,829	0,869		2,104	0,039
X1	0,002	0,033	0,006	0,051	0,959
X2	-0,032	0,058	-0,093	-0,557	0,580
X3	-0,020	0,071	-0,047	-0,280	0,780

a. Dependent Variable: ABS_RES

Melalui Tabel 4 menghasilkan sig tiap variabel bebas diatas 0,05, dibuat simpulan terbebas heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,185	1,417		-0,131	0,896
	X1	0,123	0,054	0,174	2,296	0,025
	X2	0,298	0,095	0,316	3,148	0,002
	X3	0,563	0,116	0,494	4,862	0,000

a. Dependent Variable: Y

Melalui Tabel 5, bisa dibuat persamaanya berupa: $Y = -0,185 + 0,123X1 + 0,298X2 + 0,563X3$. Lalu bisa dijabarkan bila:

$\beta_1 = 0,123$. X1 Berdampak signifikan positif pada Y, yang bernilai sig 0,025 (dibawah 0,05). Di maknai tiap kenaikan satuan X1 bisa menaikkan Y sejumlah 0,123 satuan, yang diasumsikan kepuasan kerja serta motivasi kerjanya tetap.

$\beta_2 = 0,298$. X2 berdampak signifikan positif pada Y, yang bernilai sig 0,002 (dibawah 0,05). Di maknai tiap kenaikan satuan X2 bisa meninggikan Y sejumlah 0,298 satuan, yang diasumsikan kepuasan kerja serta lingkungan kerjanya tetap.

$\beta_3 = 0,563$. X3 berdampak signifikan positif pada Y yang bernilai sig 0,000 (dibawah 0,05). Di maknai tiap kenaikan satuan X3 bisa meninggikan Y sejumlah 0,563 satuan, yang diasumsikan motivasi kerja serta lingkungan kerjanya tetap.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801 ^a	0,642	0,625	1,47317

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Melalui Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,625 atau 62,5%. Ini menampilkan bila variabel bebas menjabarkan 62,5% dampak untuk variabel terikat, selisihnya 37,5% didampaki variabel lain.

Hasil Uji T

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,185	1,417		-0,131	0,896
	X1	0,123	0,054	0,174	2,296	0,025
	X2	0,298	0,095	0,316	3,148	0,002
	X3	0,563	0,116	0,494	4,862	0,000

a. Dependent Variable: Y

Melalui Tabel 7, bisa dijabarkan bila:

- a) X1 berdampak positif pada Y yang bernilai koefisien 0,123 serta sig 0,025 dibawah 0,05. Diasumsikan bila lingkungan kerja yang nyaman serta aman bisa meninggikan kinerja karyawan, simpulanya hipotesis diterima.
- b) X2 berdampak positif pada Y yang bernilai koefisien 0,298 serta sig 0,002 < 0,05. Diasumsikan makin tinggi motivasi kerja, makin optimal kinerja pegawai, simpulanya hipotesis diterima.
- c) X3 berdampak positif pada Y yang bernilai koefisien 0,563 serta sig 0,000 dibawah 0,05. Dimaknai bila tiap kenaikan kepuasan kerja bisa meninggikan kinerja pegawai, simpulanya hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengkajian ini menghasilkan lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di CV. Global Jaya Sejahtera yang bernilai sig 0,025 < 0,05. Lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, hingga hubungan antarpegawai, meningkatkan produktivitas karyawan. Nabawi (2019) menjelaskan bila lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang memengaruhi aktivitas pegawai, sedangkan Mangkunegara (2017) menyebutnya sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja optimal. Penelitian oleh Alfiana dan Ulfa (2023) serta Fahlefi et al. (2022) menegaskan bahwa perbaikan lingkup kerja berdampak signifikan untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di CV. Global Jaya Sejahtera, bernilai sig 0,002 < 0,05. Pemenuhan kebutuhan seperti sosial, rasa aman, aktualisasi diri, penghargaan juga meninggikan produktivitas karyawan. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan untuk mencapai tujuan, yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan dalam bekerja. Penelitian oleh Rasminingsih et al. (2023) Arifin et al. (2022) dan Damayanti et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi tinggi berbanding lurus dengan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di CV. Global Jaya Sejahtera, yang bernilai sig 0,000 < 0,05. Faktor seperti kepuasan pada pekerjaan, kompensasi, dan hubungan kerja, berdampak langsung pada produktivitas. Sulistia (2019) mendeskripsikan kepuasan kerja menjadi perasaan positif pada sebuah pekerjaan, yang mendorong pencapaian dan kinerja akan maksimal. Pengkajian Kotanon et al. (2023) serta Rediansyah dan Aditiarno (2023) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan produktivitas karyawan.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Global Jaya Sejahtera. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan motivasi kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya hanya mencakup variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Padahal, terdapat banyak variabel lain seperti budaya kerja, iklim organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian hanya terbatas pada karyawan di CV. Global Jaya Sejahtera, sehingga untuk

penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencakup objek yang lebih luas agar hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifin, S., Rahim, M., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh etos kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(4), 564–578.
- Dewi, N. W. S., Sudarma, I. K., & Rihayana, I. G. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8*(2), 123–135.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kotanon, R. F., Wanggai, B. A., & Kafiar, Y. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 211–225.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548–1556.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Human resources management* (Edisi 16, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistia, Y. (2019). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Susanto, A. (2019). *Sistem informasi akuntansi: Struktur pengendalian risiko pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.
- Suwarnadani, N. W. (2018). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6.
- Widyandari, N. P. A., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *VALUES*, 3(1), 88–99.