

---

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Hayu Latifah Aini, Ifah Rofiqoh**

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

Email: [hayu.6230111032@student.uty.ac.id](mailto:hayu.6230111032@student.uty.ac.id), [ifah.rofiqah@uty.ac.id](mailto:ifah.rofiqah@uty.ac.id)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2025). Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Faktor motivasi internal dan eksternal serta kualitas lingkungan kerja menjadi penentu utama terhadap pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan meninjau 30 artikel dari berbagai database ilmiah, termasuk Scopus, ScienceDirect, dan jurnal nasional terakreditasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, serta lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, ditemukan pula bahwa variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan memperkuat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja.

**Kata kunci:** *motivasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan; systematic literature review; sumber daya manusia.*

### Abstract

*This study aims to systematically examine the influence of motivation and work environment on employee performance in the last five years (2020–2025). In an era of increasingly competitive global competition, organizations are required to manage their human resources effectively. Internal and external motivation factors as well as the quality of the work environment are the main determinants of employee performance achievement. This study uses a Systematic Literature Review (SLR) approach by reviewing 30 articles from various scientific databases, including Scopus, ScienceDirect, and accredited national journals. The results of the study show that motivation, both intrinsic and extrinsic, as well as a physically and psychologically supportive work environment have a significant influence on performance improvement. In addition, it was also found that mediating variables such as job satisfaction and employee engagement strengthened the relationship between motivation and work environment on performance. These findings provide theoretical contributions in the field of human resource management as well as practical implications for organizations in designing performance improvement strategies.*

**Keywords:** *motivation; work environment; employee performance; systematic literature review; human resources.*

---

Corresponding: Nama author

E-mail: Email author



## PENDAHULUAN

Pada era pasca-pandemi, dinamika dunia kerja berubah secara signifikan, menuntut organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua variabel yang terus menjadi sorotan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Keduanya merupakan bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Penelitian oleh (Jannah, 2017) di

sektor kesehatan menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas tenaga medis. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap tugasnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nusraningrum et al., 2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sektor logistik, bahkan diperkuat melalui mediasi lingkungan kerja hijau dan keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak bekerja dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan organisasi. Studi lain oleh (Rosye et al., 2022) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja melalui rasa aman dan nyaman secara psikologis serta menunjukkan bahwa integrasi disiplin kerja dan motivasi memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis terbukti memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Zhenjing et al., 2022) lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan kemampuan berprestasi karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara teoretis, kajian mengenai motivasi dan lingkungan kerja telah dikembangkan melalui berbagai model seperti teori dua faktor Herzberg, teori harapan Vroom, dan Job Demands-Resources (JD-R) model. Dalam kerangka JD-R, motivasi dianggap sebagai salah satu sumber daya yang dapat meminimalisasi tekanan kerja dan meningkatkan performa. Studi oleh (Zhenjing et al., 2022) menggunakan model multi-mediation untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, terutama dalam konteks akademik. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Jannah, 2017) mengindikasikan bahwa budaya organisasi menjadi penguat dalam hubungan motivasi.

Budaya organisasi dan kedisiplinan kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan di tempat kerja. (Aulia et al., 2021) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Yunus et al., (2013) menyoroti bahwa dukungan organisasi meningkatkan motivasi melalui persepsi keadilan dan reward yang jelas. Selanjutnya menurut (Hutabarat et al., 2023) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, meskipun motivasi tidak secara signifikan memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan perlunya pendekatan terpadu yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Kemudian ditemukan bahwa terdapat kecenderungan kuat di berbagai sektor untuk mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang baik demi mencapai kinerja karyawan yang optimal. Studi oleh (Maduwu & Simbolon, 2023) menemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja menjadi lebih signifikan ketika didukung oleh atmosfer kerja yang komunikatif dan inklusif. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Alhempri et al., 2024). Meskipun berbagai studi telah membuktikan bahwa

motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Beberapa penelitian seperti (Nusraningrum et al., 2024; Zhenjing et al., 2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi lingkungan kerja dan keterlibatan kerja. Temuan serupa juga diperoleh oleh (Iqbal et al., 2021; Prabaswara et al., 2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan dan keterlibatan kerja dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja secara signifikan positif. Namun demikian, hasil yang bertolak belakang ditemukan oleh (Hutabarat et al., 2023) yang menunjukkan bahwa meskipun beberapa variabel seperti kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap motivasi, motivasi tidak memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja secara signifikan.

Sementara itu, (Aima et al., 2017) membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, begitu pula (Aulia et al., 2021) yang menekankan pengaruh signifikan positif budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Zacharias et al., (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan temuan tersebut, terutama pada peran mediasi motivasi, menunjukkan adanya gap teoritis yang belum terjawab secara komprehensif. Selain itu, sebagian besar penelitian masih bersifat sektoral dan tidak mengintegrasikan variabel organisasi secara menyeluruh. Maka dari itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan integratif dan multivariat untuk menguji bagaimana motivasi sebagai variabel mediasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif atau negatif, dalam berbagai sektor dan konteks pasca-pandemi. Temuan ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik manajerial organisasi di Indonesia.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk berperilaku produktif dan berkontribusi optimal dalam pekerjaannya, yang menurut teori dua faktor Herzberg terdiri atas motivator intrinsik dan faktor higienis yang secara bersama memengaruhi kinerja, di mana berbagai studi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung, signifikan, dan bahkan berperan sebagai variabel mediasi dalam membentuk semangat serta efektivitas kerja, termasuk dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi pada sektor kreatif dan digital. Lingkungan kerja sendiri didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang menciptakan rasa aman, nyaman, dan sehat bagi karyawan, baik melalui lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, yang terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja apabila dikelola secara optimal dan berkelanjutan. Kinerja karyawan pada akhirnya merupakan hasil kerja yang dicapai secara kuantitatif dan kualitatif sebagai refleksi dari kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja, di mana berbagai penelitian menegaskan bahwa kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, bahkan dalam kondisi keterbatasan fasilitas, sehingga kinerja dapat dipahami sebagai penilaian komprehensif atas kemampuan, sikap, dan pencapaian individu dalam memenuhi tanggung jawab dan tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan guna memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan manajemen organisasi dalam merumuskan kebijakan yang tepat terkait peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji tema serupa dengan konteks dan variabel yang lebih luas.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. SLR dipilih karena mampu menghimpun, menyeleksi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian yang relevan secara sistematis, objektif, dan replikasi tinggi (Siddaway et al., 2025). Fokus utama dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi tren, konsistensi, dan gap dari studi-studi sebelumnya guna membentuk kerangka konseptual yang kokoh dan mendalam. Metode SLR digunakan dalam penelitian ini untuk merekonstruksi bukti empiris terkini tentang hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan SLR memungkinkan penyusunan kesimpulan yang lebih terstruktur berdasarkan analisis terhadap studi-studi yang telah diterbitkan sebelumnya dalam lima tahun terakhir. Penelitian oleh (Nugraheni et al., 2022) menggaris bawahi pentingnya SLR dalam menyaring hasil riset berkualitas tinggi dan menghindari bias literatur.

**Tabell 1. Diagram PRISMA 2020 – Proses Seleksi Studi Sistematis**

<b>Tahapan PRISMA</b>	<b>Jumlah Artikel</b>	<b>Keterangan</b>
Artikel teridentifikasi	1.270	Hasil penelusuran awal dari Google Scholar, SINTA, DOAJ
Duplikasi & tidak relevan	846	Duplikasi, tahun di luar 2020–2025, tidak relevan
Disaring melalui abstrak	315	Diperiksa kecocokan variabel dan jenis studi
Artikel full-text ditelaah	79	Diperiksa kesesuaian metode, indikator, dan validitas data
Artikel yang dianalisis	30	Artikel final untuk dianalisis dan dikodekan dalam SLR ini

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan merupakan hal yang cukup penting karena kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari organisasi, ataupun tidak tercapainya target dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan dorongan kuat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efisien, serta meningkatkan keterlibatan karyawan yang

menjadi perantara penting dalam mendorong performa yang optimal. Hal serupa ditunjukkan dalam penelitian oleh (Handriyani et al., 2022) di mana motivasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas secara keseluruhan.

Secara statistik, hubungan ini terbukti signifikan dalam berbagai konteks organisasi baik publik maupun swasta, yang mempertegas bahwa manajemen perlu merancang kebijakan peningkatan motivasi sebagai strategi berkelanjutan untuk mendukung performa. Sementara itu, penelitian oleh (Meirin et al., 2024) menambahkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, yang mengindikasikan pentingnya pengelolaan motivasi sebagai strategi internal organisasi.

Lingkungan kerja yang positif menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan yang mendorong komitmen karyawan dan karyawan cenderung loyal kepada organisasi mereka. Demikian pula, karyawan dengan kemampuan berprestasi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi (Zhenjing et al., 2022). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maduwu & Simbolon, 2023) bahwa lingkungan yang inklusif dan komunikatif meningkatkan keterlibatan karyawan. Dalam perusahaan digital, (Aditya et al., 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel dengan teknologi tinggi mampu meningkatkan kenyamanan dan kinerja.

(Salman & Rifki, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas, lebih kuat daripada motivasi jika diuji secara parsial. Kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, hingga hubungan sosial di tempat kerja terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian target organisasi. Dalam studi lain oleh (Meirin et al., 2024) kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Signifikansi positif ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menariknya, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga memainkan peran mediatif dan intervening dalam mempengaruhi kinerja. Sebagai contoh, penelitian oleh (Iqbal et al., 2021) menemukan bahwa baik motivasi maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, studi (Prabaswara et al., 2025) menambahkan bahwa organisasi perlu mengelola motivasi dan lingkungan kerja tidak hanya sebagai faktor individu, tetapi juga dalam sinergi melalui mekanisme psikologis karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elok Cahyaning & Mila, 2023; Nugraheni et al., 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan pencapaian kerja mereka secara berkelanjutan. Sementara itu, (Handriyani et al., 2022) menambahkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan dalam membentuk semangat kerja yang memengaruhi performa pegawai secara menyeluruh. Ketika variabel motivasi dan lingkungan kerja dikelola secara sinergis, hasilnya adalah peningkatan signifikan pada kinerja karyawan, baik dalam sektor manufaktur, jasa, maupun pendidikan, sebagaimana dilaporkan pula oleh (Angelina et al., 2023; Iqbal et al., 2021; Prabaswara et al., 2025).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan metode Systematic Literature Review terhadap 42 artikel, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor. Motivasi terbukti mendorong peningkatan kinerja secara langsung maupun sebagai variabel mediasi, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis mampu menciptakan kenyamanan dan keterlibatan kerja. Hubungan antara ketiga variabel ini juga diperkuat oleh faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi strategi peningkatan motivasi dan pengelolaan lingkungan kerja yang sehat untuk mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, R. P., Arifin, Z., Firdausi, I., & Cherly, T. K. (2022). Effect Of Work Environment And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation During The Covid-19 Pandemic. *5(25)*, 242–256. <https://doi.org/10.32535/Ijcp.V5i1.1462>
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model Of Employee Performance: Competence Analysis And Motivation (Case Study Atpt. Bank Bukopin, Tbk Center). In *Quest Journals Journal Of Research In Business And Management (Vol. 4)*. [www.questjournals.org](http://www.questjournals.org)
- Alhempri, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects Of Leadership And Work Discipline On Employee Performance: The Mediation Role Of Work Motivation. *Quality - Access To Success*, *25(198)*, 372–380. <https://doi.org/10.47750/Qas/25.198.39>
- Angelina, I., Cahya, P. M., & Yohana, F. (2023). The Influence Of Motivation, Work Environment, Competence On Job Satisfaction And Job Performance. *Daengku: Journal Of Humanities And Social Sciences Innovation*, *3(6)*, 1060–1070. <https://doi.org/10.35877/454ri.Daengku2182>
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal Of Binaniaga*, *6(2)*, 191–206. <https://doi.org/10.33062/Mjb.V6i2.464>
- Elok Cahyaning, P., & Mila, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, *4(2)*, 563–568. <https://doi.org/10.47065/Jtear.V4i2.1012>
- Handriyani, S., Very, J., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Effect Of Motivation, Work Environment And Leadership On Employee Performance With Work Spirit As Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, *11(3)*, 284–298. <https://doi.org/10.15294/Eeaj.V11i3.55600>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect Of Competence, Compensation, Workload, And Work Motivation Toward Employee Performance. *International Journal Of Finance, Economics And Business*, *2(1)*, 84–92. <https://doi.org/10.56225/Ijfeb.V2i1.171>

- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). 2(5). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>
- Jannah, N. W. L. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Media Ekonomi*, xvii(I).
- Jawahira, J., Ikhtiar, M., & Haeruddin, H. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat: Analisis Teori Motivasi Intrinsik Herzberg. *Al-Musannif*, 6(1), 11–22. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v6i1.116>
- Maduwu, B., & Simbolon, R. F. (2023). Pengaruh Perilaku Ceo Narsisme Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sub Sektor Otomotif. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Meirin, L., Eddizal, & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Km 12 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Ledy Meirin.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing Employee Performance Through Motivation: The Mediating Roles Of Green Work Environments And Engagement In Jakarta's Logistics Sector. *Frontiers In Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Prabaswara, T., Amin, M., & Sofyan, A. (2025). The Effect Of Training, Competence And Motivation On Employee Productivity With Work Engagement As An Intervening Variable. In *Economic: Journal Economic And Business* (Vol. 4, Issue 2).
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 11(1).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. In *Problems And Perspectives In Management* (Vol. 19, Issue 3, Pp. 162–174). Llc Cpc Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosye, R. Z., Mujtaba Mitra Zuana, M., Risna Sari, A., & Wikansari, R. (2022). Analysis Of The Role Of The Work Environment, Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In National Automotive Manufacturing Companies. In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 6). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Salman, A., & Rifki, S. (2025). The Impact Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance In Organizational Contexts. *Quantitative Economics And Management Studies*, 6(1), 32–40. <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems3851>
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2025). How To Do A Systematic Review: A Best Practice Guide For Conducting And Reporting Narrative Reviews, Meta-Analyses,

- And Meta-Syntheses. *Annu. Rev. Psychol*, 70, 747–770. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418>
- Yunus, A., Bumi, P. T., Utama, B., & Alim Bachri, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.
- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural Reconstruction And Organization Environment For Employee Performance. *Journal Of Ethnic And Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>