

---

## PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEMELIHARAAN SARANA INSTALASI GARDU INDUK

Oleh :

**Antaiwan Bowo Pranogyo,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta  
antaiwan.bowo@stei.ac.id

**Ruland Willy Jack Sumampouw,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta  
ruland\_wjs@stei.ac.id

Jahuri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta  
arieputra612@gmail.com

---

### **.Article Info**

*Article History :*

*Received 16 July - 2022*

*Accepted 25 July - 2022*

*Available Online*

*31 July - 2022*

### **Abstract**

*This study expects to decide and examine the impact of representative responsibility, inspiration, and workplace on worker execution at PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung, East Jakarta. The procedure utilized in this exploration is a quantitative cooperative examination technique, and the exploration strategy utilized is a study. The populace in this study were workers of PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung, East Jakarta. Sampling was carried out using the Slovin formula for as many as 80 people. In light of the consequences of speculation testing with a genuine level ( $\alpha$ ) 5%, a significant conclusion is obtained, either partially or simultaneously. Thus, the partial impact contribution of employee commitment to employee performance is 14.9%, the partial grant of the influence of motivation on employee performance is 0.06%, and the partial impact contribution of the work environment to employee performance is 15.8%. Meanwhile, simultaneously the assistance of the influence of employee commitment, motivation, and work environment on employee performance is 32.6%*

*Keyword :*

*Employee Commitment,*

*Motivation and Work*

*Environment, Performance*

*Employee*

---

## **1. PENDAHULUAN**

Perubahan yang terjadi dengan cepat dan sulit diprediksi serta kompleks, akan mendorong industri buat mempunyai personil yang bermutu serta kompeten. Karyawan yang mempunyai tenaga, bakat serta kreativitas adalah aset perusahaan yang penting dalam pencapaian tujuan. Kerja sama tim adalah salah satu faktor penentu keberhasilan.

Faktor lingkungan kerja adalah faktor yang tidak kalah pentingnya dalam pencapaian tujuan. Keadaan lingkungan meliputi hubungan erat antara manusia dengan lingkungannya (Pringgabayu, 2021). Kinerja dikatakan baik jika sesuai dengan standar dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Motivasi

karyawan berpengaruh pada mediasi antara area kerja serta jam kerja yang fleksibel terhadap keterlibatan karyawan (Setiyani et al., 2019).

Perusahaan berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya, dan juga faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu dorongan kerja, lingkungan kerja dan kualitas komunikasi.

Selain itu, yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dengan karyawan dengan karyawan (Maidiyanto et al., 2021). Perusahaan yang sukses adalah karyawan yang terlibat di mana mereka menghormati, nikmati dan memiliki kebanggaan dalam pekerjaan mereka pada apa yang mereka melaksanakan

dan pasti saja karyawan akan lebih bersedia untuk saling menolong agar organisasi akan sukses (Nelson, 2021).

Motivasi karyawan berkaitan dengan alasan karyawan untuk bekerja, kebahagiaan karyawan, dan semangat karyawan di tempat kerja (Sidiq & Tridayanti, 2019). Kinerja yakni prestasi kerja karyawan sesuai dengan parameter yang ditentukan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Chrisnanto & Riyanto, 2020).

Berdasarkan pemaparan berikut di atas, maka persoalan dapat didefinisikan sebagai berikut: (1) Apakah komitmen karyawan berdampak vital atas kinerja karyawan, (2) Apakah dorongan berdampak vital kepada kinerja karyawan, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh vital terhadap kinerja karyawan, (4) Apakah komitmen karyawan, dorongan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berdampak vital terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat andil terhadap bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya berkaitan komitmen karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

Motivasi berpangkal dari bahasa Latin “*movere*” yang artinya untuk semangat. Motivasi ialah kapasitas dan arah tingkah laku dan juga elemen yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan bersama langkah khusus (Armstrong & Taylor, 2014). Motivasi adalah proses psikologis yang menjadi bahan bakar atau energi dalam pencapaian hasil dan kinerja (Kinicki & Fugate, 2016).

Motivasi yakni proses internal yang terjadi pada seseorang dan mengarah pada perilaku dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan. Oleh karenanya pemimpin perusahaan perlu mengetahui motivasi karyawan dalam bekerja (Ibrahim & Brobbey, 2015). Kinerja dan keberhasilan sebuah perusahaan tergantung dari tingkat motivasi (ZAMEER et al., 2014).

Keberlanjutan perusahaan tergantung pada bagaimana manajemen memotivasi karyawan (EK & Mukuru, 2013). Akan tetapi, motivasi ekstrinsik mewujudkan kinerja yang lebih baik pada tugas yang membutuhkan ketertiban ataupun determinasi (Hee et al., 2016). Pengakuan adalah motivator yang efektif dan memainkan peran utama dalam memotivasi karyawan (Uzonna, 2013).

Pemimpin informasi masa depan dan manajer harus mengakui bahwa faktor intrinsik memainkan peran yang lebih besar dalam motivasi karyawan dan menempatkan lebih upaya untuk menciptakan budaya hormat, pengakuan, kepercayaan, dan otonomi ketika menyesuaikan strategi manajemen mereka untuk memanfaatkan emosi rekan kerja mereka (Singh, 2016).

Langsung ataupun tidak segera gaya kepemimpinan, dorongan dan mutu kehidupan kerja berdampak positif dan berarti atas kinerja karyawan (Madiistriyatno et al., 2017). Motivasi kerja terdampak oleh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan (Nursaid, 2021).

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan Kerja merupakan tidak benar satu aset perusahaan yang berperan penting di dalam kesibukan kerja yang disalurkan oleh karyawan sesuai porsinya, bersama dengan ini ruang lingkup yang tenang, menyenangkan dan tenteram yang dapat mendorong kinerja pekerja (Silviana, 2021).

Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif ke kemampuan. Kinerja karyawan berbentuk individu karena karyawan membawa keahlian yang berbeda-beda di dalam lakukan tugasnya (Sudibjo & Nasution, 2020). Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung dianggap sebagai penentu utama keterlibatan karyawan (Jayasinghe & Thavakumar, 2020).

Kejenuhan kerja akan berakibat pada kerugian perusahaan. Lingkungan kerja yang baik bakal membantu terciptanya situasi yang kondusif supaya tercipta kesejahteraan karyawan (Triastuti & Sulaiman, 2018).

Pimpinan mempunyai kontribusi di dalam penciptaan area kerja yang baik sehingga tercipta etika dan suasana kerja yang baik (Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, 2017). Pengendalian lingkungan perlu dilakukan oleh perusahaan, sesuai dengan ruang lingkup kerja karyawannya (Julita & Arianty, 2018).

Secara bersamaan lingkungan kerja, konflik, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sebagian lingkungan kerja tidak berpengaruh (Valianti & Hamzah, 2022). Pengembangan aktivitas karyawan sangat tergantung dari baik atau buruknya lingkungan kerja (Sadewo et al., 2021). Tingkat kepuasan karyawan terkait erat dengan baik buruknya lingkungan kerja (Idris, 2022).

### **Kinerja karyawan**

Kinerja ialah sebaris nilai tingkah laku pekerja dalam memberikan sumbangsih baik positif ataupun negatif atas perusahaan (Colquitt et al., 2015). Kinerja terkait bagaimana proses kegiatan berlangsung (Wibowo, 2014). Kinerja dapat dikatakan sebagai evaluasi dari tingkah laku seseorang dalam penyelesaian tugas serta pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya (George & Jones, 2012).

Perbaikan kinerja buruk karyawan dapat dilakukan pada tahap pengembangan dalam kerangka waktu bekerja pada perusahaan. Kekurangan dalam kinerja dapat diatasi selama perencanaan dan memantau kerja (Elnaga & Imran, 2013). Pembentukan sistem kinerja yang baik bakal berdampak terhadap keberhasilan perusahaan yang sanggup diamati terhadap pengembalian ekuitas yang tinggi (Shahzad et al., 2013).

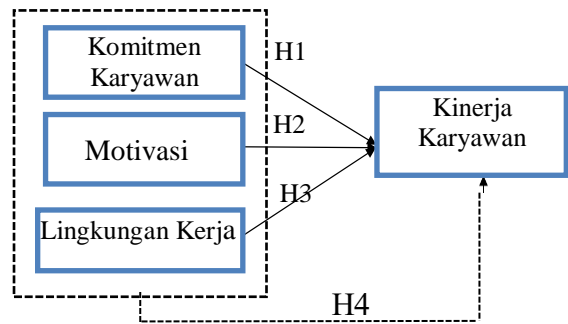
Kinerja karyawan lebih baik bila terdapat skedul pembayaran yang pas, sketsa pekerjaan yang luwes, skrining ekstensif, komunikasi, keamanan kerja serta *training* (Muhammad Aleem, 2012). Kinerja karyawan yang buruk, pergantian karyawan, ketidakhadiran karyawan dan stres karyawan adalah dampak negatif dari tidak memiliki lingkungan positif yang kondusif, fasilitas organisasi yang baik termasuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan (Hassan, 2020).

Tepat waktu dalam penyaringan dan pemilihan karyawan sesuai kebutuhan serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar akan menghilangkan hambatan dalam pencapaian kinerja karyawan (Opayemi, 2013). Kinerja adalah terkait pemenuhan pekerjaan dan bagaimana melakukannya (Hamidianpour et al., 2015). Kinerja karyawan adalah capaian tujuan dan sasaran individu secara efisien. (Khan, 2015).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian kausalitas dengan metode kuantitatif. Objek terhadap penelitian ini adalah PT PLN (Persero UPT Pulo Gadung, yang bergerak pada bidang usaha pengorganisasian operasi dan pemeliharaan sarana instalasi Gardu Induk, Tegangan Ekstra Tinggi dan Transmisi di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Populasi eksplorasi ini adalah 100 karyawan PT PLN (Persero UPT Pulo Gadung, dengan sampel sebanyak 80 karyawan yang diambil menggunakan rumus *Slovin* dengan margin eror 5%. Data dikumpulkan dengan teknik

penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Model diagram penelitian dapat digambarkan:



Analisis dilaksanakan dengan pemikiran koefisien determinasi berganda dan pengujian hipotesis regresi (parsial dan berganda) dengan *Software SPSS*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan tanggapan dari 80 responden, dengan seluruh responden adalah berasal dari karyawan PT PLN (Persero UPT Pulo Gadung) yang diterapkan sebagai alat untuk menelaah dan mempersembahkan visualisasi perihal bersama dengan variabel komitmen karyawan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam penelitian ini.

Data 80 responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 65 orang (81,3%) berjenis kelamin pria. Sedangkan berdasarkan usia sebanyak 35 orang (43,8%) berusia 31- 40 tahun dan termasuk usia produktif. Masa kerja tertinggi kurang berasal dari tahun sejumlah 30 orang (37,5%) dan sebesar 30 orang (37,5%) berpendidikan STM/Sederajat.

#### Uji validitas

Instrumen penelitian sanggup dilukiskan valid (akurat) untuk penelitian sekiranya membawa nilai validitas lebih besar atau mirip dengan 0,3. Hasil perlihatkan bahwa variabel komitmen karyawan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki syarat-syarat valid untuk seluruh item pertanyaan bersama nilai keterkaitannya lebih besar dari 0,3.

#### Uji Reliabilitas Data

Hasil menunjukkan bahwa dari jawaban kuesioner pertanyaan faktor dari komitmen karyawan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan pertanyaan kinerja karyawan ( $Y$ ), dapat digambarkan *reliable*. Hasil nilai *Alpha Cronbach's* berlandaskan tabel di bawah menunjukkan skor tersebut seluruhnya lebih dari 0,60.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen karyawan ( $X_1$ )	0,691	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,672	Reliabel
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,743	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,683	Reliabel

Sumber: Data olahan

### Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi parsial  $X_1$  (komitmen karyawan) dengan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,386 yang berarti hubungan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah rendah dengan hubungan bersifat positif atau searah. Sedangkan Koefisien korelasi parsial  $X_2$  (motivasi) dengan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,205 yang bermakna jalinan semangat dengan kinerja karyawan adalah rendah dengan jalinan berwujud positif atau searah.

Demikian terhitung koefisien korelasi parsial  $X_3$  (lingkungan kerja) bersama dengan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,397 yang artinya pertalian lingkungan kerja bersama dengan kinerja karyawan adalah rendah bersama dengan pertalian berupa positif atau searah. Hasil koefisien korelasi berganda pada motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen karyawan secara berbarengan pada kinerja karyawan sebesar 0,593. Hal ini membuktikan hubungan yang sedang dan berwujud positif atau searah.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi komitmen karyawan ( $X_1$ ) pada kinerja karyawan (Y) menyatakan koefisien determinasi parsial 0,149 yang dianggap pengaruh komitmen pada kinerja sebesar 14,9%. Sedangkan Nilai koefisien determinasi stimulan ( $X_2$ ) atas kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,0006 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh stimulan atas kinerja karyawan sebesar 0,06%.

Variabel yang ketiga lingkungan kerja, nilai koefisien determinasi lingkungan kerja ( $X_3$ ) kepada kinerja karyawan (Y) perhatikan bahwa koefisien determinasi parsial sejumlah 0,158 ini bisa ditafsirkan bahwa efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,8% atau bersama dengan kata lain 15,8%. Nilai koefisien determinasi simultan

prinsip karyawan ( $X_1$ ), stimulan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 2

### Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,351	,326	2,36568

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja\_X3, Komitmen karyawan\_X1, Motivasi\_X2

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan. Hasil data perhitungan koefisien korelasi simultan sebesar 0,593 yang bermakna komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan sedang yang berwujud positif atau searah bersama kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Pulo gadung. Nilai koefisien determinasi berganda dengan nilai *adjusted R* = 0,326 sehingga ditafsirkan bahwa interaksi komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan sebesar 32,6%.

### Pengujian hipotesis

Pengujian secara parsial pada hipotesis, dampak komitmen karyawan ( $X_1$ ) pada kinerja karyawan (Y) adalah signifikan dengan nilai *t*  $X_1$  sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf nyata.

Karyawan yang mempunyai prinsip tinggi dapat membuahkan performa yang baik, dan *turnover* yang rendah. Komitmen yang tinggi menjadikan individual acuhkan bersama nasib dan berusaha menjadikan ke arah yang lebih baik. Untuk mempromosikan komitmen karyawan, manajer dapat memulai dengan memberikan otonomi dan kejelasan yang lebih besar kepada karyawan mereka mengenai peran mereka dalam organisasi, serta meningkatkan dukungan supervisor (Newman, 2012).

Dengan ada komitmen yang tinggi barangkali penurunan kinerja mampu dihindari. Komitmen memegang guna penting di dalam menaikkan kinerja karyawan. Komitmen yang dikerjakan bersama baik akan dapat mengembangkan prestasi dan tekun kinerja dari para karyawan dan juga karyawan akan tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diaplikasikan.

Demikian halnya bersama dengan efek dorongan ( $X_2$ ) pada kinerja karyawan (Y) adalah signifikan dengan nilai *t*  $X_2$  sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf nyata. Karyawan

level pelaksana dengan motivasi tinggi akan berusaha yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya karyawan dengan motivasi rendah tidak memanfaatkan waktunya untuk meningkatkan kinerja, bahkan cenderung rendah. Motivasi ialah sisi penting bagi individu, laksanakan karyawan dan juga bagi atasan, dikarenakan terdapatnya implikasi segera semangat kerja pada kinerja karyawan (Gılmeanu, 2015).

Sedangkan pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yakni signifikan dengan nilai  $t$   $X_3$  sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf nyata. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif atas perilaku dan sikap karyawan, sehingga produktif dan keuntungan perusahaan meningkat.

Lingkungan kerja yang aman menjadikan derajat fokus karyawan dalam bekerja meningkat, serta keadaan tersebut menimbulkan tingkatan produktivitas kerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan Fisik ataupun non fisik perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Wibowo & Widiyanto, 2019). Hasil pengujian lengkap bisa dilihat pada tabel 3 di bawah:

**Tabel 3**  
**Pengujian Hipotesis Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,689	5,399		3,276	,002
Komitmen karyawan 1_X1	,323	,118	,281	2,730	,008
Motivasi_X2	,172	,132	,134	2,303	,019
Lingkungan kerja_X3	,542	,168	,341	3,219	,002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan\_Y

Sumber : Data Olahan

Pengujian secara simultan antara Komitmen Karyawan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan dengan

memperoleh nilai  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau  $0,000 < 0,05$ .

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil yang diperoleh menunjukkan faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah komitmen karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Pengujian Hipotesis Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3540,191	3	1180,064	139,530	,000 <sup>b</sup>
Residual	380,584	45	8,457		
Total	3920,776	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja\_X3, Motivasi\_X2, Komitmen karyawan\_X1

Sumber : Data olahan

## 5. KESIMPULAN

Komitmen karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pulo Gadung berdampak langsung atas kinerja karyawan, bisa diartikan jika komitmen karyawan bertambah maka kinerja karyawan juga meningkat. Demikian juga pengaruh motivasi berdampak langsung terhadap kinerja, dapat diartikan jika motivasi naik maka kinerja karyawan ikut mengalami kenaikan. Hasil yang sama terjadi pada lingkungan kerja. Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh atas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pulo Gadung.

## 6. REFERENSI

- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, D. P. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page Limited.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The

- Effect Of Work Discipline, Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance Of The Directorate General Of Construction Development Minister For Public Works And Housing Republic Of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place. In *Mc. GrawHill Education*.
- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Elnaga, D. . A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (S. Yagan, E. Svendsen, A. Santora, M. O'Rourke, & C. Anderson (eds.); SIXTH). Pearson Education, Inc.
- Gilmeanu, R. (2015). Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place , Job Satisfaction and Individual Performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(3), 69–81.
- Hamidianpour, F., Esmailpour, M., Amiri, L., & Dorgoe, A. (2015). Investigation of Outcomes of Quality of Working Life for Employees : a Survey in Persian Gulf University , Bushehr , Iran. *European Online of Natural and Social Science 2015*, 4(1), 1009–1019.
- Hassan, A. (2020). E-Training and development, motivation and employee performance among academicians: Case study of academicians in UniMAP. *Journal of Physics: Conference Series*, 1529(3). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1529/3/032011>
- Hee, O. C., Kamaludin, N., & Ping, L. (2016). Motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 668–672.
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(11), 1218–1236.
- Idris, M. (2022). The Influence of Motivation, Work Disipline and Work Environment on the Performance of PT Employees. Java Generation Bali Services Unit PLTU Banjarsari Regency of Lahat. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(3). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i3-14>
- Jayasinghe, W. G. N. M., & Thavakumar, D. T. (2020). The Effect of Supportive Work Environment on Employee Commitment-Mediating Role of Employee Engagement in Apparel Industry in Sri Lanka. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3853930>
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan*. repository.una.ac.id. <http://repository.una.ac.id/50/>
- Khan, S. (2015). Contributing Factors Of Employee's Performance: A Case Study Of Local Ngos In Peshawar City. *UTMS Journal of Economics*, 6(1), 127–134.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw-Hill Education.
- Madiistriyatno, H., Nuraini, Maswanto, Yusuf, M., Yahya, A., & Mustafa, I. M. (2017). Leadership style and quality of work life to improve employee performance (empirical study on bureaus of regional secretariat of North Maluku Province) Oleh. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(20), 11–26.
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Sompa, A. T. (2021). The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Quality Of Communication On Employee Performance At The Regional Secretariat Of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108>

- Muhammad Aleem. (2012). An empirical investigation of human resource practices: A study of autonomous medical institution employees in Punjab, Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(21), 6390–6400. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2093>
- Nelson, A. (2021). The Effect of Implementation of Management Support Work Environment, Team Work, and Employee Development to Employee Engagement with Employee Motivation as Mediating Variable. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(2), 131–142. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i2.11860>
- Newman, A. (2012). Organizational commitment in Chinese small- and medium-sized enterprises: The role of extrinsic, intrinsic and social rewards. *International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 349–367. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561229>
- Nursaid. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185), 52–63. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>
- Opayemi, O. (2013). Perception of selection interview, selection test and employee performance: An empirical analysis. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 5(4), 95–101. <https://doi.org/10.5897/jpapr12.006>
- Pringabayu, D. (2021). How Motivation, Competency, and Working Environment Affect Employee Performance in Indonesian Private University. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 4. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i9-14>
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). The Effect Of Work Environment On Flexible Working Hours, Employee Engagement And Employee Motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112–116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 56–64.
- Sidiq, T. M., & Tridayanti, H. (2019). The Effect Of Compensation, Motivation And Discipline Of Work On Employee Performance In Salvatore Ferragamo Book Ciputra World Surabaya PT. TRANSFASHION Indonesia. *Journal of World Conference (JWC)*, 2(1). <https://doi.org/10.29138/prd.v2i1.106>
- Silviana, N. (2021). Employee Performance Assessed from Turnover, Work Conflict, and the Working Environment. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 59–63. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i1.1538>
- Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Education for Library and Information Science Online*, 57(2), 197–206. <https://doi.org/10.12783/issn.2328-2967/57/2/11>
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. tryunda jaya. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*. <http://www.ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>
- Uzonna, R. (2013). Impact of motivation on employees performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*, 5(5), 199–211. <https://doi.org/10.5897/jeif12.086>
- Valianti, R. M., & Hamzah, S. (2022). Conflict Analysis and Work Environment on Employee Productivity at the PP-PA

- Office of South Sumatera Province. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(1), 141. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v7i1.6997>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Empat)*. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, F. X. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/170>
- Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>