

**Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN  
(Persero) UP3 Sumba**

**Elvianus Doga Laki Tara <sup>1</sup>, Sifra Varah Veronika Lena <sup>2</sup>, Osfred Umbu Djadji <sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Wira Wacana Sumba, Jl.R.  
Suprpto, No.35, Waingapu, Sumba Timur, NTT 87113  
\*Korespondensi author: [osfred@unkriswina.ac.id](mailto:osfred@unkriswina.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan sampel sebanyak 40 orang karyawan yang memenuhi kriteria penarikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dengan adanya keamanan kerja di perusahaan dan tata letak peralatan kerja yang memudahkan karyawan untuk melakukan aktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, seperti adanya keamanan kerja dan tata letak peralatan kerja serta motivasi kerja yang tinggi, seperti tercerminnya kerja keras dari karyawan, usaha untuk maju, dan hubungan dengan rekan kerja, memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci: Lingkungan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and motivation on employee performance. This research is quantitative research using multiple linear regression analysis. The sampling technique was carried out using a purposive sampling technique with a sample of 40 employees who met the sampling criteria. The research results show that work environment variables and work motivation have a positive effect on employee performance. These results can be concluded that there is job security in the company and the layout of work equipment makes it easier for employees to carry out activities. In addition, a conducive work environment, such as job security and the layout of work equipment as well as high work motivation, as reflected by employees' hard work, efforts to advance, and relationships with co-workers, have a positive influence on improving employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai kesuksesan perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk menarik, merekrut, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi (Pahira & Rinaldy, 2023). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pencapaian hasil kinerja yang optimal akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinaga, 2022). Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, standar ini dapat berupa target, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Muzayyanah *et al.*, 2024).

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur, UP3 Sumba merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki sumber daya manusia dan juga yang memiliki target, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur, UP3 Sumba, terdapat jadwal atau waktu jam kerja karyawan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan masih menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi yang mengakibatkan tugas dan pelayanan yang dijalankan tidak maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh kebijakan, kesejahteraan, dan minimnya program pengembangan SDM yang dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi menjadi pendorong utama seseorang untuk melangkah dan melewati rintangan demi mencapai tujuan (Widyaningrum, 2020). Motivasi juga sebagai terminologi yang memiliki arti dorongan, kebutuhan serta keinginan yang menjadi landasan penyebab perilaku individu (Shelemo, 2023). Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, (Saleh *et al.*, 2021). Upaya peningkatan kinerja karyawan lainnya dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi dan menunjukkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan (Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang pola komunikasi, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Hasanah dan Sa'diah, 2022). Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak maksimal atau

---

terbatas karena minimnya perhatian manajemen perusahaan terhadap lingkungan kerja (Putri, 2021).

Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumba. Adapun kebaruan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Maswar, dan Jufri (2020) yang melakukan penelitian pada sektor publik sehingga penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian pada objek yang berbeda yaitu sektor swasta.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana untuk menguji pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UIW NTT, UP3 sebanyak 60 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan penentuan nilai 5 dikalikan dengan jumlah indikator variabel penelitian ( $N = 5 \times \text{jumlah indikator}$ ) (Ferdinand, 2014). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala *likert*. Guna memastikan konsistensi instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas merupakan bentuk pengujian yang wajib dilakukan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner untuk menguji kelayakan instrumen penelitian (Syamsuryadin & Wahyuniati, 2017). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak *SPSS* yang bertujuan untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk melihat hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel yang satu dan variabel yang lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur, UP3 Sumba. Karakteristik umum responden dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Adapun ketiga karakteristik umum responden tersebut diatas akan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Umum Responden**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
<21 Tahun	3	7,5
21-30 Tahun	21	52,5
31-50 Tahun	14	35
>50 Tahun	2	5
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	32	80
Perempuan	8	20
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SLTA	17	42,5
Diploma	9	22,5
S-1	14	35
S-2		
S-3		
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 Tahun	10	25
1-2 Tahun	1	2,5
3-4 Tahun	5	12,5
> 5 Tahun	24	60
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 1 diatas,menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun dengan persentase sebanyak 52,5%, usia 31-50 tahun dengan persentase 35%, usia <21 tahun dengan presentase 7,5%, Usia > 50 tahun dengan persentase sebesar 5%. Selain itu, mayoritas responden yang berusia 21-30 dan 31-50 tahun cenderung berada pada posisi yang lebih senior karena telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan juga karyawan yang lebih muda lebih sering berpindah pekerjaan untuk mencari peluang yang lebih baik.

Responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase 80%, sedangkan responden perempuan sebesar 20%. Mayoritas responden laki-laki dikarenakan pekerjaan di sektor energi kelistrikan lebih banyak turun langsung dilapangan seperti melakukan survei proyek, survei hasil pekerjaan petugas lapangan.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritasnya SLTA dengan persentase 42,5%, S-1 dengan persentase 35%, dan Diploma sebesar 22,5%, hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang bersifat teknis dan langsung berhubungan dengan lapangan, seperti instalasi, pemeliharaan, dan perbaikan jaringan Listrik. Pendidikan SLTA, terutama jurusan Teknik telah mewakili dasar-dasar ketrampilan yang diperlukan untuk pekerjaan-pekerjaan saat ini.

Responden berdasarkan lama bekerja yaitu >5 Tahun dengan persentase 60%, <1 tahun sebanyak 25%, 3-4 tahun sebanyak 12,5%, sisanya telah bekerja selama 1-2 tahun dengan presentase 2,5%. Mayoritasnya yang lama bekerjanya diatas 5 tahun dikarenakan karyawan

lebih mempunyai pengalaman pada pekerjaan disektor energi seperti kelistrikan dan lebih mengetahui segala tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan untuk mencapai target perusahaan.

### Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk menilai efektivitas dari kuesioner. Pengujian validitas dapat digunakan dengan salah satu dari dua cara yaitu alat ukur dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur dikatakan tidak valid. Selanjutnya, alat ukur dikatakan valid jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya  $> 0,05$ . Adapun hasil pengujian validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.000	Valid
	X1.5	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.000	Valid
	Y2	0.000	Valid
	Y3	0.000	Valid
	Y4	0.000	Valid
	Y5	0.000	Valid
	Y6	0.000	Valid
	Y7	0.000	Valid
	Y8	0.000	Valid
	Y9	0.000	Valid

*Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024*

Berdasarkan uji validitas dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari pernyataan-pernyataan tersebut valid yang berarti kuesioner tentang lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) valid sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dikatakan baik jika hasil pengukurannya lebih besar dari alpha. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,929 sehingga bisa dikatakan reliabel karena lebih besar dari nilai Alpha itu sendiri yaitu 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Conbarch's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.728	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.890	Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan dari kedua variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena nilai  $r$  Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa 2 item instrumen penelitian mengukur kinerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam hipotesis atau dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten.

### Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria-kriteria asumsi-asumsi. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis sendiri dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, dimana regresi linear berganda sendiri digunakan untuk memprediksi lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat. Adapun pengujiannya dilakukan secara simultan dan secara parsial.

Untuk hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai F signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F dan Uji T**

Variabel	F	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,008b	7.113	0.015	
Lingkungan Kerja		2.896	0.012	Diterima
Motivasi Kerja		3.032	0.039	Diterima

*Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024*

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW NTT, UP3 Sumba. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UIW NTT, UP3 Sumba akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan seperti adanya keamanan ditempat kerja dan tata letak peralatan kerja. Menurut Sitanggang (2021), lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja yang akan

---

berinteraksi langsung terhadapnya (Sari *et al.*, 2020). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2022); Mauliddiyah, (2021); Gumelar, (2020); Widia, (2020), Ummah; (2019), Nanda & Wahyuni, (2022); Sihaloho & Siregar, (2020); Choirunnisa, (2018); Ninggrum, (2017); Sitanggang, (2021); Saleh *et al.*, (2021); Suandani, (2018); Melelo, (2023), yang menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat upaya peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UIW NTT, UP3 Sumba seperti kerja keras, usaha untuk maju, hubungan dengan rekan kerja. Menurut Lian (2016), motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Adolph, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novrita, (2021); Mahardika *et al.*, (2020); Pratama, (2020); Fish, (2020); Goni *et al.*, (2021); Suparman *et al.*, (2023); Ulfa, (2021); Hilmi *et al.*, (2018); Caron & Markusen, (2016); Syahza, (2021); Wahyuni, (2023); yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut didukung dengan adanya keamanan kerja di perusahaan dan tata letak peralatan kerja yang memudahkan karyawan untuk melakukan aktivitas. (2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti adanya kerja keras dari karyawan, usaha untuk maju, dan hubungan dengan rekan kerja, memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Adapun saran dalam penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas dan objek yang berbeda yang mempengaruhi kinerja sehingga hasil penelitian berkaitan dengan kinerja lebih beragam dan menunjukkan hasil yang lebih maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Aisyah Ulfa, A. (2021). *Analisis Manajemen Risiko Dengan Penerapan ISO 31000 Pada Proses Machining (Studi Kasus: Perusahaan AB) Risk Management Analysis Using ISO 31000 at Machining Process (Case Study: AB Company)*.
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gumelar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Skripsi : Agung Gumelar Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*, 1–88.
- Hasanah, N., & Sa'diah, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 4(2), 1–17. <https://doi.org/10.36658/ijan.4.2.94>
- Lian, B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Dalam Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 1–4.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Muzayyanah, N., Azmyah, N., & Tajuddin, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ( Persero ) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , dan Sulawesi Barat*. 1(3), 88–94.
- Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1). <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
- Noor Riadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi, Univeristas Islam Riau*.

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pratama, R. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi. *Visi Manajemen*, 8.
- PUTRI, D. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karawan Pada Pt Pln Unit Layanan Pelanggan Selat Panjang*. 1–120.
- Saleh, M., Hartoko, G., & Aulia, G. (2021). *Jurnal Muhammad Shaleh*. 14(1), 104–109.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/168>
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Widyaningrum, M. E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan. *Indomedia Pustaka*, 1–50.