

Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi pada Hotel Sapodilla Ubud

I Made Junedi Putra⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: imadejunediputra2906@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the impact of workplace conduciveness on employee performance, mediated by motivation, at Hotel Sapodilla Ubud. All members of the population were involved as respondents using a census approach. Data collection was carried out through observation, interviews, recording, and questionnaires. A five-point Likert scale was applied for measurement. The instrument testing was conducted using validity and reliability tests. The data analysis method used was path analysis. The findings of the study indicate that workplace conduciveness has a significant and positive effect on employee performance at Hotel Sapodilla Ubud. Workplace conduciveness also has a significant and positive effect on motivation at Hotel Sapodilla Ubud. Motivation has a significant and positive effect on employee performance at Hotel Sapodilla Ubud. Moreover, motivation mediates the impact of workplace conduciveness on employee performance at Hotel Sapodilla Ubud. The recommendations include enhancing collaboration among employees and fostering harmonious relationships between employees.

Keywords: *conduciveness of the work environment, employee motivation and performance*

ABSTRAK

Maksud riset yang satu ini adalah guna mengetahui dampak kondusivitas lingkungan kerja kepada kinerja karyawan yang dimediasi/dijembati oleh motivasi pada Hotel Sapodilla Ubud. Seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden menggunakan memanfaatkan pendekatan sensus. Perolehan informasi diadakan dengan pengamatan, tanya jawab, pencatatan, dan angket. Ukuran penilaian yang diterapkan ialah skala *likert* lima opsi respon. Pengujian instrumen memanfaatkan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengkajian data yang diterapkan ialah *path analysis* (analisis jalur). Temuan kajian memperlihatkan bahwa kondusivitas lingkungan kerja memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada kinerja karyawan dalam Hotel sapodilla Ubud. Kondusivitas lingkungan kerja memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada motivasi pada pada Hotel sapodilla Ubud. Motivasi memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada kinerja karyawan pada Hotel sapodilla Ubud. Motivasi mengambil bagian memediasi/menjembati dampak kondusivitas lingkungan kerja kepada kinerja karyawan pada Hotel Sapodilla Ubud. Saran yang diberikan antara lain meningkatkan kerja sama antar karyawan dan menciptakan hubungan harmonis antara karyawan.

Kata kunci: *kondusivitas lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan*

Pendahuluan

Menurut Armstrong dan Baron (dikutip dalam Fahmi dkk., 2018), kinerja adalah hasil kerja yang penting untuk mencapai tujuan organisasi, memuaskan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi berdasarkan beberapa aspek, seperti pencapaian kerja, pemahaman kerja, tindakan mandiri, kelincahan, kesejahteraan emosional, cara pandang, kepatuhan terhadap jadwal, serta kehadiran. Kualitas dan ketepatan waktu kerja juga menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja (Maharani dan Widiartanto, 2017). (Widodo, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat berupa fisik atau berwujud, maupun tidak berwujud. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Unsur-unsur itu bisa datang dari dalam maupun luar perusahaan, diri karyawan pribadi, maupun dari lingkungan sekitar perusahaan. Secara keseluruhan, definisi-definisi tersebut menggarisbawahi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan beragam.

Ubud merupakan salah satu kawasan rekreasi yang melimpah memfasilitasi akomodasi fasilitas inap, termasuk Hotel Sapodilla Ubud. Hotel ini menyediakan akomodasi yang enak dan sejuk, disertai pelayanan ramah terhadap tamu yang menginap. Terletak di Jalan Raya Pengoseka Ubud, Hotel Sapodilla Ubud adalah hotel berbintang empat yang memiliki berbagai departemen yang mendukung kelancaran operasional hotel. Departemen-departemen tersebut meliputi *Front Office*, *Food and Beverage*, *Marketing*, *Accounting*, *Human Resources*, *Engineering*, dan *Housekeeping*. Observasi awal yang dilakukan di Hotel Sapodilla Ubud menunjukkan.

Melihat secara langsung bagaimana karyawan bekerja di Hotel Sapodilla Ubud, serta merasakan motivasi dan kondusivitas lingkungan di sekitar hotel, penelusur bernminat untuk menjalankan riset di sini. Riset ini memiliki sasaran mengkaji sejauh mana dampak kondusivitas lingkungan sekitar/area terhadap performa/kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dengan mempertimbangkan peran motivasi sebagai unsur perantara/mediasi. Kondusivitas lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan non-material yang dapat membuat suasana kondisi nyaman dan mendukung produktivitas. Penelitian ini diharapkan mampu mengungkap secara gamblang bagaimana lingkungan kerja yang layak dapat menjadi pemicu utama peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kondusivitas lingkungan kerja ternyata mempunyai implikasi yang berarti/substansial mengenai kinerja karyawan di Hotel Sapodilla Ubud. Data yang diperoleh dari *Human Resource Department* Hotel Sapodilla Ubud menunjukkan adanya permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik kinerja sangat mempengaruhi faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan untuk mencapai pencapaian produktivitas

(Sedarmayanti, 2017). Kinerja karyawan merupakan tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap individu harus dapat menunjukkan kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja dengan baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi dari usaha yang dikerahkan oleh pribadi maupun kelompok untuk mendapatkan tujuan yang sudah disetujui oleh organisasi. Terlebih Hotel Sapodilla Ubud merupakan perusahaan mengandalkan pada kemampuan dan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik yang mampu mencapai tujuan dari perusahaan.

Hotel Sapodilla Ubud yang memiliki wilayah yang sejuk dekat dengan kawasan pariwisata ubud yang emang terkenal dengan kesejukannya dan juga dekat dengan objek wisata monkey forest dapat nilai plus bagi tamu yang menginap. Karena tidak jauh-jauh untuk menemui objek wisata disekitan dari Hotel Sapodilla Ubud menawarkan penginapan yang nyaman dan asri dengan pelayanan yang ramah terhadap para tamu yang menginap. Tingkat keterlambatan karyawan Hotel Sapodilla Ubud tahun 2023 rata-rata sebesar 7,47%. Hal tersebut benar-benar membutuhkan fokus mendalam oleh kelompok/pihak pengelola. Karena dengan adanya karyawan yang terlambat maka dapat menghambat pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada masing-masing karyawan.

Kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan. Untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja, perusahaan menawarkan berbagai bentuk dukungan dan insentif, seperti gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerja masing-masing, jaminan kesehatan yang melindungi karyawan dari risiko kesehatan, serta kegiatan pariwisata dan outbound yang dirancang untuk mempererat hubungan interpersonal dan memperkuat kerjasama tim. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan perayaan ulang tahun untuk menciptakan rasa diakui dan dihargai, serta program pelatihan dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui berbagai upaya ini, perusahaan berkomitmen untuk menghasilkan keadaan kerja yang lebih konstruktif dan efektif, tempat Dimana tiap karyawan mengalami dihormati serta terdorong agar menyumbangkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan Hotel Sapodilla Ubud, kurangnya performa karyawan diakibatkan karena tidak adanya dorongan/motivasi dan kondusivitas lingkungan/situasi kerja yang minim menunjang, seperti kurang harmonisnya hubungan sesama rekan kerja yang membuat motivasi karyawan berkurang. Hal ini terlihat dari kurangnya antusiasme karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas kerja sama di antara mereka. Sebagai hasilnya, lingkungan kerja menjadi kurang kondusif.

Menurut (Asnawi, 2020) lingkungan/keadaan kerja satu dari beberapa komponen yang sanggup memengaruhi kinerja/performa karyawan situasi ini akibat dari keadaan lingkungan kerja yang bagus bakal memberikan motivasi kerja dalam menyelesaikan beban tugasnya. Menurut (Rahmawati dan Ratnaningsih, 2018), Ada relasi yang penting di antara suasana kerja dan performa staf. Karyawan sangat memperhatikan kondisi suasana pekerjaan para karyawan, baik dalam hal kesenangan personal maupun fasilitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Suasana kerja yang ideal/kondusif sanggup berdampak positif pada kinerja karyawan, sehingga terciptanya suasana kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

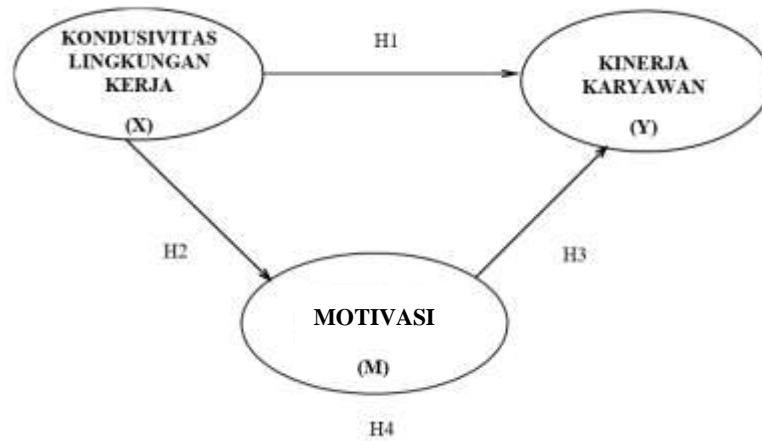
Kondusivitas lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam rangka pencapaian kinerja yang baik, setiap organisasi atau lembaga harus memperhatikan kondusivitas lingkungan kerja dalam lingkup perusahaan atau lembaga tersebut (Amalia, 2021). Penyelidikan yang diselenggarakan atas nama (Amalia, 2021) membuktikan kondusivitas lingkungan kerja berpengaruh kepada motivasi karyawan. Penelitian dari (Ingsiyah dkk., 2019) (Rulianti dkk., 2021) (Nurjiasih dan Sudarnaya, 2023) juga membuktikan kondusivitas lingkungan kerja berdampak kepada motivasi karyawan, artinya suasana kerja yang mendukung dapat memperbaiki motivasi kerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2019), motivasi adalah kekuatan pendorong yang memaksa seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati, berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan menyatu dengan segala aspek guna mencapai kepuasan. Hal ini diperkuat oleh (Robbins dan Judge, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi adalah proses atau usaha untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan kekuatan, arah perilaku, serta kegigihan atau ketekunan individu. (Purwaningsih dkk., 2023) (Helmi dan Prijati, 2022) (Purnami dan Utama, 2019) juga menunjukkan bahwa motivasi memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis dapat yang dirumuskan pada riset kali ini ialah :

- HI: Kondusivitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapoilla Ubud.
- H2: Kondusivitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada Hotel Sapodilla Ubud.
- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapodilla Ubud.
- H4: Motivasi memediasi pengaruh kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapodilla Ubud.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan asosiatif pendekatan kuantitatif. Riset ini dimaksudkan guna memahami akibat langsung ataupun akibat tidak langsung kondusivitas lingkungan kerja kepada kinerja/performa karyawan pada Hotel Sapodilla Ubud dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan di Hotel Sapodilla Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Pengosekan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Obyek dari riset ini yaitu pengaruh kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Populasi di riset ini yaitu segenap karyawan 33 individu. Sampling jenuh (sensus) adalah cara penetapan sampel jika segala unsur kelompok dipakai sampel (Sugiyono, 2018). Adapun metode yang digunakan: pendekatan observasi, wawancara, studi dokumentasi, studi kepustakaan, dan daftar pernyataan. Penelaahan data: (1) Data pada mulanya di periksa dengan uji validitas dan reliabilitas, (2) Lalu disambung dengan analisis jalur (*path analysis*), (3) Uji sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terkait validitas, hasilnya didapati bahwa korelasi antar elemen penelitian menunjukkan nilai yang melampaui ambang batas yang ditetapkan, Sementara itu, pengujian reliabilitas menghasilkan nilai cronbach’s alpha yang memenuhi standar.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan Model Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,069	0,303		0,229	0,821
Kondusivitas Lingkungan Kerja (X)	0,430	0,166	0,419	2,589	0,015
Motivasi (M)	0,540	0,168	0,519	3,205	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data dianalisis (2024)

$Y = 0,419 X + e_1$, pengaruh langsung konduktivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel 1 yang tertera sebelumnya memaparkan nilai koefisien jalur dengan positif 0,419, yang merupakan representasi dari nilai jalur. Dari nilai jalur yang didapat, bisa dipahami bahwa terdapat dampak langsung yang bersifat positif dari konduktivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan jika konduktivitas lingkungan kerja memiliki pengaruh baik/positif mengenai performa/kinerja karyawan. Pada Tabel 1, tampak bahwa tes t terkait variabel konduktivitas lingkungan kerja (X) menunjukkan angka t-statistik sebesar 2,589, disertai dengan probabilitas nilai t sebesar 0,015 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, secara implisit variabel konduktivitas lingkungan kerja (X) memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh langsung konduktivitas lingkungan kerja terhadap motivasi. Analisis ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh konduktivitas lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi yang dijelaskan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Model Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,528	0,309		1,708	0,098
Konduktivitas Lingkungan Kerja (X)	0,872	0,083	0,884	10,550	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi (M)

Sumber: Data dianalisis (2024)

$$M = 0,884 X + e_2$$

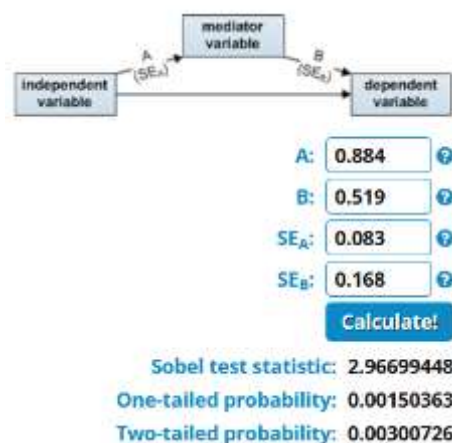
Tabel 2 yang tertera sebelumnya memaparkan nilai koefisien jalur dengan positif 0884, yang merupakan representasi dari nilai jalur. Dari nilai jalur yang didapat, bisa dipahami bahwa terdapat dampak langsung yang bersifat positif dari konduktivitas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Ini menandakan jika konduktivitas lingkungan kerja memiliki pengaruh baik/positif mengenai motivasi. Pada Tabel 1, tampak bahwa tes t terkait variabel konduktivitas lingkungan kerja (X) menunjukkan angka t-statistik sebesar 10,550, disertai dengan probabilitas nilai t sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, secara implisit variabel konduktivitas lingkungan kerja (X) memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada variabel motivasi kerja (M)

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan $Y = 0,519 M + e_1$ Tabel 1 yang tertera sebelumnya memaparkan nilai koefisien jalur dengan positif 0,519, yang merupakan representasi nilai jalur. Dari nilai jalur yang didapat, bisa dipahami bahwa terdapat dampak langsung yang bersifat positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan jika motivasi memiliki pengaruh baik/positif mengenai performa/kinerja. Pada Tabel 1, tampak bahwa

tes t terkait variabel motivasi (M) menunjukkan angka t-statistik sebesar 3,205, disertai dengan probabilitas nilai t sebesar 0,003 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, secara implisit variabel motivasi (M) memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh tidak langsung kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Penelaahan ini berupaya untuk membuktikan dugaan mengenai dampak tak langsung dari kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, diperoleh hasil dampak tak langsung dari kondusivitas lingkungan kerja kepada kinerja karyawan dimediasi/dijembati motivasi yang dipaparkan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung = $0,519 (M \rightarrow Y) \times 0,884 (X \rightarrow M) = 0,459$ Nilai dampak tak langsung kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi/dijembati motivasi mencapai 0,459. Dengan kata lain, kontribusi kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi/dijembati jalur motivasi lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsungnya, yang ditunjukkan dengan nilai $0,459 > 0,419$. Ini menunjukkan adanya efek tidak langsung dari kondusivitas lingkungan kerja pada kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel mediasi.



Gambar 2. Uji Sobel

Sumber: Data dianalisis (2024)

Dari analisis data tersebut, perhitungan probabilitas satu-arah menghasilkan nilai 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sementara probabilitas dua-arah menunjukkan nilai 0,003, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hasil pengujian Sobel mengenai dampak kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel mediasi, menunjukkan signifikansi positif.

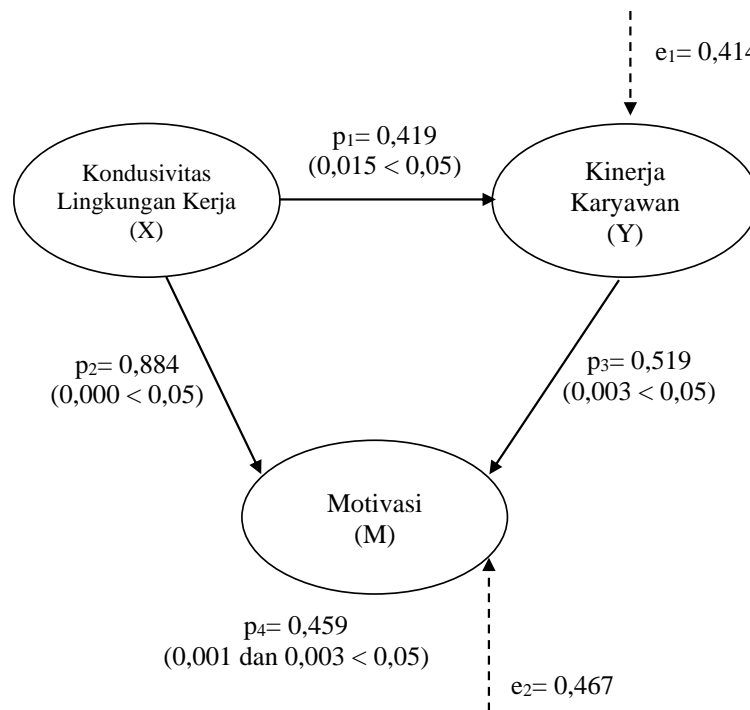
Berdasarkan analisis di atas, pada Tabel 4.9 disajikan ringkasan hasil pengujian keseluruhannya.

Tabel 3. Ringkasan Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Standar Kesalahan (Standar Error)	Nilai t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X→Y	0,419	0,414 (e_1)	2,589	0,015	Positif dan signifikan
X→M	0,884	0,467 (e_2)	10,550	0,000	Positif dan signifikan
M→Y	0,519	0,414 (e_1)	3,205	0,003	Positif dan signifikan
X→M→Y	0,459	$e_1 = 0,414$ $e_2 = 0,467$	-	0,001 dan 0,003	Positif dan signifikan

Sumber: Data dianalisis (2024)

Berikut adalah elaborasi mengenai korelasi antara variabel dinamis yang berperan dalam kondusivitas lingkungan kerja dan dampaknya terhadap performa karyawan, dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel mediasi, yang dapat dilihat melalui visualisasi dalam diagram berikut ini:



Gambar 3. Diagram Jalur

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan kondusivitas lingkungan kerja memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada kinerja karyawan pada Hotel sapodilla Ubud. Kondusivitas lingkungan kerja memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada motivasi pada pada Hotel sapodilla Ubud. Motivasi memberikan efek berarti (signifikan) dan positif kepada kinerja karyawan pada Hotel sapodilla Ubud. Motivasi berperan dalam memediasi pengaruh kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja kayawan pada Hotel Sapodilla Ubud. Saran yang diberikan

antara lain meningkatkan kerja sama antar karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan efektif. Kerja sama yang baik antara karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien, serta menciptakan hubungan harmonis antara karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Disarankan kepada peneliti masa depan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan yang memperhitungkan dimensi-dimensi lain, memperluas jumlah sampel yang terlibat, serta memilih lokasi penelitian yang berbeda untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Amalia, N. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, [daring] 1(November), hal.1–11. Tersedia pada: <<http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>>.
- Asnawi, K. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), hal.1–20.
- Fahmi, M., Agung, S. dan Rachmatullaily. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Inovator*, 7(1), hal.119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>.
- Hasibuan, M.S. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. dan Prijati, P. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(2), hal.2–18.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P. dan Nurkhayati, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi dan Bisnis*, 20(1), hal.83. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>.
- Maharani, S.A. dan Widiartanto, W. 2017. Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534–543.
- Nurjiasih, L.Y. dan Sudarnaya, K. 2023. Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), hal.343–354.
- Purnami, N.M.I. dan Utama, I.W.M. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), hal.5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- Purwaningsih, R., Shobrina, S.F., Rumita, R., Nurlaila, D. dan Winata, P. 2023. Pengaruh Kualitas Website Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode Linier Regresi Berganda. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 18(2), hal.130–139. <https://doi.org/10.14710/jati.18.2.130-139>.
- Rahmawati, R.A. dan Ratnaningsih, I.Z. 2018. Hubungan Antara Parenting Self-Efficacy Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Usia Sekolah Dasar Di Pt. “X” Cirebon. *Jurnal EMPATI*, 7(2), hal.582–590. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21681>.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G. dan Amirudin, R. 2021. Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), hal.963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA CV.
- Widodo, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.