

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Shipping Garment* PT. Danliris Sukoharjo.**

**Endra Wahyu Rochmadi, Istiatin, Istiqomah**

Universitas Islam Batik Surakarta

erohmadi777@gmail.com

**ABSTRACT**

*Employees of the Shipping Garment Division of Sukoharjo are the focus of this study. The purpose of this study is to determine the Influence of Motivation, Satisfaction, and Work Environment on the Performance of Employees of the Shipping Garment Division of PT. Danliris Sukoharjo. Descriptive quantitative methodology is used in this study. Employees of the Shipping Garment Division are the population of the study, and 72 responses are the sample. The results of data analysis show that the t-test of work motivation is significant ( $0.000 < 0.05$ ) and reaches  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3.211 > 1.994$ ). Job satisfaction is significant ( $0.000 < 0.05$ ) and  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.057 > 1.994$ ). work environment is significant ( $1.178 > 0.05$ ) and  $t\text{-count} < t\text{-table}$  ( $1.178 < 1.994$ ). Therefore, employee performance at PT Danliris Sukoharjo is significantly influenced by motivation and product satisfaction, but is not influenced by the work environment.*

**Keywords:** work motivation, job satisfaction, work environment and employee performance.

**ABSTRAK**

Karyawan Divisi Shipping Garment Sukoharjo menjadi fokus penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Shipping Garment* PT. Danliris Sukoharjo. Metodologi kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Karyawan Divisi *Shipping Garment* menjadi populasi penelitian, dan 72 tanggapan menjadi sampel. Hasil analisis data menunjukkan uji t motivasi kerja signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan mencapai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,211 > 1,994$ ). Kepuasan kerja signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,057 > 1,994$ ). lingkungan kerja signifikan ( $1,178 > 0,05$ ) dan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $1,178 < 1,994$ ). Oleh karena itu, kinerja karyawan di PT Danliris Sukoharjo dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan produk kepuasan, namun tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

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

**PENDAHULUAN**

Pada era Gen-Z saat ini perusahaan semakin memahami pentingnya kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Maka, perusahaan semakin menitikberatkan pada topik-topik seperti keseimbangan kerja-hidup, kesehatan mental, fisik, dan pengembangan karir. Dengan didukung teknologi semakin memainkan peran yang penting dalam pengelolaan SDM, seperti dalam pengumpulan dan analisis data karyawan, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan. Maka semakin canggih teknologi sangat berguna untuk meningkatkan dan memudahkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja suatu bagian yang sangat penting, karena terbukti sangat penting bagi organisasi yang menginginkan pegawainya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Tanpa adanya kinerja yang baik dan kesungguhan dari pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Zainuddin & Darman, 2020). Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya dan pencapaian yang diraih dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik bila penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat dan kesungguhan kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi ke arah yang lebih baik (Wibowo *et al.*, 2021). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja, dikarenakan motivasi sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi juga menunjukkan sebuah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Putra *et al.*, 2021). Oleh sebab itu, motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja, karena orang yang memiliki motivasi akan berusaha sebaik-baiknya dalam peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian Salsabilla & Suryawan, (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Putra *et al.*, 2021) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya (Suryawan & Salsabilla, 2021).

Hasil penelitian menurut Suryawan & Salsabilla, (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan individu yang optimal harus didukung dengan berbagai faktor salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja sesuatu suasana yang ada di sekitar pegawai yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Wibowo *et al.*, 2021). Maka lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara tepat agar antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi berjalan secara seimbang. Hasil penelitian menurut Wulan & Purwanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian menurut Wibowo *et al.*, (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PT. Dan Liris adalah perusahaan yang bergerak pada bagian tekstil dibidang garmen manufaktur. terletak di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. PT. Dan Liris adalah produsen tekstil dan garmen yang terintegrasi penuh dengan menghasilkan produk kualitas tinggi ke lebih dari 20 negara dengan jumlah karyawan sejumlah 6200 karyawan. PT Dan Liris sendiri mempunyai tujuan dengan menjual produk buaatannya ke luar negeri dan sangat diprioritaskan ke luar negeri daripada dalam negeri

Berdasarkan uraian di atas, peneliti layak melakukan penelitian sesuai permasalahan dengan judul “Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Shipping Garment* PT. Danliris Sukoharjo”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif dan bersifat deskriptif. Pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian berbasis positivisme sehingga digunakan guna mempelajari populasi atau sampel tertentu (Sugiono, 2020:16). Dengan sampel sebanyak 72 responden, populasinya terdiri dari karyawan di PT Danliris Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan di Kota Sukoarjo. Penelitian ini, kuesioner, wawancara, dan observasi digunakan menjadi metode pengumpulan data. *Purposive sampling* adalah strategi sampel yang digunakan di penelitian ini. Uji regresi linier berganda, uji kelayakan model/uji F, uji parsial/uji t, dan uji koefisien determinan digunakan dalam metodologi analisis data penelitian ini (Ghozali, 2021:145-148).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dengan menggunakan alat analisis data, data akan diolah pada tahap ini untuk menentukan hasil perhitungannya. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan uji regresi linier berganda. Uji koefisien determinan mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan, dan uji t menggambarkan seberapa luas dampak satu variabel penjelas atau independen. sendiri menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

## Hasil

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients*

Variabel	B
Constant	-0,589
Motivasi Kerja	0,031
Kepuasan Kerja	0,052
Lingkungan Kerja	-0,010

$$Y = 0,589 + 0,031 X_1 + 0,052 X_2 + 0,010 X_3 + e$$

Rinciannya:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 0,589 artinya apabila variabel independen yaitu Motivasi (X1), Kepuasan (X2), dan Lingkungan (X3) nilainya adalah 0 (nol), maka besar nilai konstanta adalah 0,589
- Koefisien Variabel Motivasi (X1) (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficient (b) = 0,031. Hal ini menunjukkan apabila variabel Motivasi (X1) naik satu satuan, sementara variabel Kepuasan (X2) dan Variasi Lingkungan (X3) konstan nol atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,031.
- Koefisien Variabel Kepuasan (X2) (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficient (b) = 0,052. Hal ini menunjukkan apabila variabel Kepuasan (X2) naik satu satuan, sementara variabel Motivasi (X1) dan Variasi Lingkungan (X3) konstan nol atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,052.
- Koefisien Variabel Lingkungan (X3) (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficient (b) = 0,010. Hal ini menunjukkan apabila variabel Lingkungan (X3) naik satu satuan, sementara variabel Motivasi (X1) dan Variasi Kepuasan (X2) konstan nol atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,010.

### 2. Uji F

Uji F Menurut Ghozali & Ratmono, (2017: 56) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis dari uji statistik F dapat dirumuskan:

**Tabel 2. Hasil Uji F  
ANOVA**

Model	F	Sig	Keterangan
<i>Regression Residual Total</i>	9,053	0,000	H0 ditolak

Ho ditolak berdasarkan hasil analisis sebelumnya yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 9,053 karena F-hitung > F-tabel (9,053 > 2,74) serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Bisa disimpulkan Ha diterima, hal ini menunjukkan sehingga kinerja karyawan di PT Danliris Sukoharjo dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

### 3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Hipotesis	t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	3,211	0,002	Diterima
Kepuasan Kerja	2,057	0,044	Diterima
Lingkungan Kerja	1,178	0,243	Ditolak

Y = Kinerja Karyawan

Berikut hasil analisis datanya:

a) *Digital marketing*

Ho ditolak sedangkan Ha disetujui jika t-hitung > t-tabel (3,211 > 1,994) bersamaan dengan substansial (0,000 < 0,05). Kita bisa menyimpulkan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Danliris Sukoharjo.

b) *Product variation*

Ho ditolak sedangkan Ha disetujui jika t-hitung > t-tabel (2,057 > 1,994) bersamaan dengan substansial (0,000 < 0,05). Bisa menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Danliris Sukoharjo.

c) *Service quality*

Ho disetujui sedangkan Ha ditolak berdasarkan nilai t-hitung < t-tabel (0,546 < 1,984) bersamaan dengan substansial (1,178 > 0,05). Bisa menyimpulkan lingkungan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Danliris Sukoharjo.

#### 4. Koefisien Determinan

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinan

<i>Adjusted R-Square</i>	Keterangan
0,254	Variabel independen berpengaruh sebesar 25,4% terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,254 atau 25,4%. Artinya determinasi atau sumbangan variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT Danliris Sukoharjo sebesar 25,4%. Sisanya 74,6% disumbang oleh variabel lain.

#### Pembahasan

1. Uji F mengungkapkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  bersamaan dengan nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $57,642 > 3,09$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa pelanggan Shopee di Surakarta lebih cenderung melakukan pembelian *ketika digital marketing, product variation* dan *service quality* lebih tinggi..
2. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,432, uji t menghasilkan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4,415 > 1,984$ ), di samping itu uji signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Ini menyiratkan sehingga lebih banyak orang akan melakukan pembelian jika *digital marketing* membaik. Pelanggan dapat lebih mudah mengidentifikasi produk yang diinginkan atau menjual barang dengan bantuan *digital marketing* dan pemasaran *online* di aplikasi *e-commerce* Shopee. agar pengguna program *e-commerce* Shopee merasa lebih nyaman dalam memanfaatkannya dan menjalin hubungan positif antara konsumen dan *merchant*. Penelitian ini mendukung temuan Khoziyah & Lubis (2021) mengatakan bahwa *digital marketing* mempengaruhi pilihan konsumen secara signifikan dan menguntungkan.
3.  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,983 > 1,984$ ), nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien determinasi positif (0,343) merupakan hasil uji t. Hal ini menyiratkan bahwa lebih Banyak orang akan memilih untuk membeli suatu barang jika *product variation* meningkat. Keberagaman produk memainkan peran penting dalam program *e-commerce* Shopee karena program ini menawarkan beragam produk dengan berbagai ukuran, harga, dan tampilan menarik, sehingga memberikan pelanggan banyak pilihan untuk barang yang mereka inginkan. Penelitian ini mendukung temuan Susanti & Susanti (2021) menuturkan bahwa *product variation* berpengaruh signifikan terhadap keputusan membeli konsumen.
4. Koefisien determinasi bernilai positif sebesar 0,060, uji t menghasilkan nilai signifikansi ( $0,586 > 0,05$ ), dan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $0,546 < 1,984$ ). Hal ini

memperlihatkan bahwa pembelian Shopee di Surakarta tidak terpengaruh secara signifikan oleh *service quality*. Karena pelanggan platform *e-commerce* di Surakarta melaporkan bahwa semua platform *e-commerce* menawarkan layanan yang layak, kualitas layanan tidak ada hubungannya dengan keputusan pembelian Shopee di kota tersebut. Alhasil, tidak ada perbedaan antara aplikasi Shopee dengan aplikasi lainnya. Menurut Cynthia, Hermawan, dan Izzudin (2022), *service quality* sebenarnya tidak mempengaruhi apa yang pelanggan putuskan untuk dibeli. Studi ini mendukung temuan mereka.

## KESIMPULAN

Temuan analisis di atas membuktikan bahwa *digital marketing*, *product variation* bersamaan dengan *service quality* semuanya secara signifikan dan bersamaan mempengaruhi keputusan pembelian pelanggan Shopee di Surakarta. Lalu, *digital marketing* berpengaruh mempunyai pengaruh yang signifikan kepada keputusan yang diambil konsumen saat melakukan pembelian Shopee di Surakarta, *product variation* berpengaruh besar terhadap keputusan tersebut, dan *service quality* tidak berpengaruh besar terhadap keputusan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Ani, F., Darmawanty, A., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2024). The Impact Of Work Motivation, Work Discipline, Work Culture And Work Environment On Employee Performance At Ambulu Village Office. *International Social Sciences And Humanities Umjember Proceeding Series*, 3(1), 2023.
- Bukit, N. (2022). The Effect Of Motivation , Work Environment , And Workload On Employee Performance AT Received : Revised : Approved : 2(4), 710–715.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 26.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika*.
- Hamidha, A. N., Hasbiah, S., Ruma, Z., Tawe, A., & Natsir, U. D. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Spirit On Employee Performance At Pt. Nadia Baruna Jaya. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 2(2), 219–232. <https://doi.org/10.53067/Ijomral.V2i2.107>

- Hardani, A., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Jumari, U., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian*
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai Bri Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 301–311. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V5i4.532>
- Hertina, D., Sarjono, H., Hidayat, A. C., Badruddin, S., Junaidi, W., Hadiyat, Y., Judijanto, L., Indrawati, N. S., Suharyanto, & Susanto, A. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Cv. Eureka Media Aksara (Issues 1–178).
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*.
- 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), 122–152. <https://doi.org/10.46827/Ejhrms.V5i2.1108>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. 5(2), 1–9.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85.
- Pratama, D. A. P., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230.
- Pudjowati, J., Wahyuni, S. T. W., Siswati, E. S., Balafif, M. B., & Winarno. (2022). The Effect Of Work Motivation, Competence And Compensation On Employee Spirit And Performance At Regional Office II Of The National Civil Service Agency In Surabaya. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 3(3), 673–684.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardani, D., Haerany, A., Masururoh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Wulan, C. W., & Purwanti, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Ayca*, 8(5), 55.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *MANDAR: Management Development And Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.