

**ANALISIS KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA  
TRIJAYA Tbk AREA MEDAN TUNTUNGAN**

**Ok Dilla Syahputra<sup>1)</sup>, Hidayati Purnama Lubis<sup>2)</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

E-mail: [okdillasyahputra@gmail.com](mailto:okdillasyahputra@gmail.com)<sup>1)</sup>, [hidayati@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:hidayati@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>2)</sup>

***Abstract***

*The purpose of this study was to investigate the effects of work motivation, job satisfaction, and the non-physical work environment on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, which is situated in the Medan Tuntungan Area. Associative, quantitative research methodology was applied. Using a census sampling technique, all 46 employees participated in the survey as respondents. Questionnaires were used to collect data, and SPSS version 24 was used for processing. Multiple linear regression was used to analyze the data for the study, which was conducted between October 2024 and March 2025. The findings showed that work motivation, job happiness, and the non-physical work environment all significantly and favorably impacted employee performance on both an individual and group level. Hypotheses H1, H2, H3, and H4 were so validated. With the highest t-value of 4.896, work motivation was shown to be the most significant of the three independent variables. The three variables taken together explained 93.8% of the variance in employee performance, indicating a high relationship between performance and the independent variables under investigation.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

**1. PENDAHULUAN**

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan ritel Indonesia yang mengelola jaringan toko swalayan Alfamart (Rhamdani, 2024). Salah satu wilayah operasionalnya terletak di Area Medan Tuntungan, Sumatera Utara, yang memiliki sejumlah cabang toko dengan jumlah karyawan yang cukup besar (Fatimah, et al., 2025). Wilayah ini melayani kebutuhan masyarakat dengan menyediakan berbagai produk kebutuhan sehari-hari. Dalam operasionalnya, Kinerja karyawan di area Medan Tuntungan memiliki peranan penting dalam mencapai target penjualan dan pelayanan di outlet masing-masing (Rhamdani, 2024). Perusahaan menekankan efisiensi kerja, kedisiplinan, serta pelayanan prima sebagai tolok ukur keberhasilan dalam meningkatkan daya saing dan kepuasan pelanggan di wilayah tersebut (Fatimah, et al., 2025).

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan (Rhamdani, 2024). Karyawan yang berkinerja tinggi mampu menjalankan tugas secara tepat waktu, melayani pelanggan dengan ramah, menjaga kebersihan toko, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional (Ongkowidjojo & Lestariningsih, 2025). Kinerja yang optimal berdampak langsung pada kepuasan pelanggan, peningkatan produktivitas, dan tercapainya target penjualan (Afan et al., 2021). Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan terjadi penurunan kualitas pelayanan yang dapat merusak reputasi perusahaan (Afan et al., 2021). Hal ini membuat kinerja karyawan merupakan aset penting dalam menjaga eksistensi dan daya saing perusahaan di industri ritel (Rhamdani, 2024).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa kinerja karyawan di Alfamart Area Medan Tuntungan masih mengalami beberapa kendala atau permasalahan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan ketepatan waktu yang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Hanya 23,91% karyawan yang dinilai sangat baik dalam hal ketepatan kerja, sedangkan 28,26% tergolong kurang baik. Selain itu, aspek pelayanan prima kepada pelanggan juga belum terlalu memuaskan, dengan 34,78% karyawan masuk kategori kurang baik. Permasalahan terbesar terletak pada aspek pengambilan keputusan, yang merupakan indikator penting dalam situasi kerja dinamis. Di sini, hanya 19,57% yang menunjukkan kinerja sangat baik, dan sebagian besar masih kurang inisiatif serta tidak mampu bertindak cepat dan tepat. Rendahnya kinerja ini berdampak pada efisiensi pelayanan, produktivitas kerja, serta kepuasan pelanggan. Jika tidak segera ditangani, maka perusahaan berisiko mengalami penurunan performa operasional secara keseluruhan (Afan et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang turut menentukan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan, permasalahan terkait kepuasan kerja muncul karena ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Hasil pra-survei menunjukkan hanya 33,3% karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Sementara itu, sebagian besar merasa beban kerja tinggi tidak sebanding dengan upah yang diberikan. Karyawan juga mengeluhkan kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka, serta peluang karir yang tidak jelas. Kondisi ini menciptakan ketidakpuasan emosional yang mengarah pada kejenuhan kerja dan melemahnya loyalitas terhadap perusahaan (Bilgies & Sari, 2025).

Lingkungan non fisik salah satu penyebab utama terganggunya kinerja. Meskipun secara fisik lingkungan kerja cukup memadai, aspek non fisik seperti gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, dan pola komunikasi masih menjadi kendala. Banyak karyawan merasa diawasi secara kaku dan otoriter oleh atasan tanpa adanya pendekatan yang bersifat membangun. Dalam pra-survei, hanya 36,7% yang merasa nyaman dengan sistem pengawasan yang diterapkan. Di sisi lain, komunikasi antara atasan dan bawahan seakan satu arah, sehingga saran dan pendapat karyawan sering kali tidak didengar. Hal ini menimbulkan rasa tidak dihargai, menghambat inisiatif, serta menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis (Subagio et al., 2024).

Motivasi kerja karyawan juga dianggap masih harus diperhatikan. Walaupun perusahaan telah menerapkan sistem bonus dan insentif, namun mekanismenya dinilai belum merata dan tidak cukup mendorong semangat kerja. Beberapa karyawan merasa upaya dan kontribusi mereka tidak mendapatkan kompensasi yang setimpal. Hal ini diperparah dengan kurangnya peluang pelatihan dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi intrinsik. Dalam pra-survei, hanya 30% responden yang merasa memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kinerja harian, dan persentase yang sama menyatakan percaya terhadap adanya peluang pengembangan karir. Rendahnya motivasi ini menciptakan sikap apatis, turunnya semangat kerja, dan lemahnya komitmen terhadap target perusahaan (Gulo, 2025).

Ketiga permasalahan ini saling berkaitan dan memperburuk satu sama lain (Armada & Bahrin, 2024). Ketidakpuasan kerja membuat karyawan kehilangan antusiasme (Maharani & Gunawan, 2025). Lingkungan kerja yang tidak kondusif memperburuk suasana emosional dan interaksi sosial di tempat kerja (Widari & Imbayani, 2025). Sementara motivasi kerja yang lemah menurunkan keinginan untuk berprestasi atau berkembang (Saputra & Marlius, 2024).

Jika permasalahan dibiarkan berlarut-larut, maka kinerja karyawan di Alfamart Area

Medan Tuntungan akan terus mengalami penurunan. Karyawan yang tidak puas dan tidak termotivasi cenderung bekerja secara asal-asalan, tidak memiliki inisiatif, dan mudah melakukan kesalahan dalam pelayanan (Putri & Nawatmi, 2024). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan tekanan dan konflik di tempat kerja, menghambat kerja sama antar tim, serta mengurangi motivasi kerja secara keseluruhan (Afriyeni & Utami, 2024). Akibatnya, produktivitas akan menurun, kepuasan pelanggan terganggu, dan perusahaan berpotensi kehilangan loyalitas konsumen (Afan et al., 2021). Dalam jangka panjang, kondisi ini juga akan meningkatkan tingkat *turnover*, menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, serta menghambat pencapaian target bisnis perusahaan secara keseluruhan (Hudzaifah, 2023).

Penelitian ini mengevaluasi dan menjelaskan kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. Diharapkan penelitian ini akan menemukan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan serta saran strategis untuk manajemen perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja, membuat lingkungan kerja yang lebih baik, dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Kinerja Karyawan**

Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya. Menurut Kasmir (2018), ada tiga belas faktor utama yang memengaruhi performa karyawan: kemampuan dan ketepatan. Penelitian oleh Ongkowidjojo & Lestariningsih (2025), Kumala & Saputro (2024), Armada & Bahrun (2024), Hudzaifah (2023),

### **b. Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif yang mencerminkan rasa kecintaan terhadap pekerjaan, yang terlihat dari semangat kerja, tingkat kedisiplinan, serta pencapaian kinerja. Menurutnya, kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa faktor, antara lain rasa senang terhadap pekerjaan, kecintaan terhadap pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja yang dicapai.

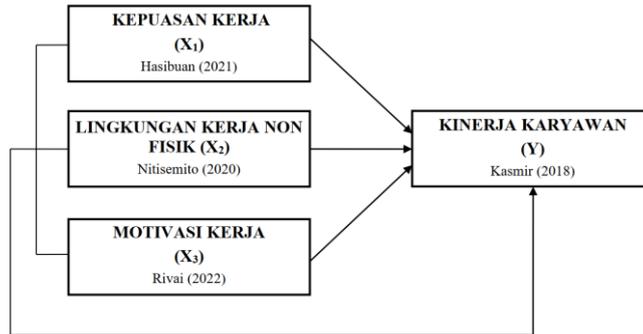
### **c. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Nitisemito (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek non-material di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Nitisemito (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: sistem pengawasan, kerjasama antar karyawan, hubungan antar karyawan, dan komunikasi antar karyawan.

### **d. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seorang karyawan untuk bertindak secara positif sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Rivai (2022) menjelaskan bahwa motif, harapan, dan insentif adalah beberapa cara untuk mengukur motivasi kerja.

Penelitian ini mengembangkan hipotesis bahwa, secara parsial dan simultan, kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan (H1, H2, H3, dan H4).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Area Medan Tuntungan, dengan objek seluruh karyawan yang tersebar di berbagai outlet di wilayah tersebut, berjumlah 46 orang. Jumlah sampel sebanyak 46 responden, yang diperoleh dengan teknik sampling jenuh (sensus). Penelitian berlangsung dari Oktober 2024 hingga Maret 2025. Meskipun disebutkan teknik sampling jenuh, penelitian ini juga menyebut penerapan simple random sampling. Penelitian ini menelaah tiga variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, dan analisis data melalui regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 24.0. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert (1 sampai 5) untuk mengukur persepsi responden secara numerik (Manullang & Pakpahan, 2022). Sebelum dianalisis, data terlebih dahulu diuji untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas (Wakhyuni et al., 2021). Selanjutnya, pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk menjamin kelayakan data dalam analisis regresi (Darmiliani, 2021).

Model analisis regresi yang digunakan mengacu pada bentuk persamaan sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ , di mana Y merupakan variabel Kinerja Karyawan,  $\alpha$  adalah nilai konstanta,  $\beta_1$  sampai  $\beta_3$  merupakan koefisien regresi dari variabel independen (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja), serta e menunjukkan kesalahan residual (Hasibuan, 2022). Pengujian hipotesis dilakukan secara individual menggunakan uji t dan secara bersama-sama menggunakan uji F (Saragih & Purba, 2024). Selain itu, penelitian ini juga melakukan pengujian terhadap koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna memahami proporsi pengaruh variabel bebas pada variabel terikat (Ritonga, et al., 2020).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### a. Uji Validitas

**Tabel 1. Kelayakan Pertanyaan pada Variabel**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$ Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	$r_{hitung}$ Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	$r_{hitung}$ Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	$r_{hitung}$ Kinerja Karyawan (Y)	$r_{kritis}$	Keterangan
1	0,725	0,739	0,729	0,860	0,300	Layak
2	0,595	0,640	0,845	0,654	0,300	Layak
3	0,595	0,761	0,573	0,600	0,300	Layak
4	0,877	0,753	0,731	0,658	0,300	Layak
5	0,687	0,776	0,808	0,542	0,300	Layak
6	0,736	0,620	0,846	0,644	0,300	Layak
7	0,777	0,563	-	0,636	0,300	Layak
8	0,403	0,852	-	0,848	0,300	Layak
9	0,577	-	-	-	0,300	Layak
10	0,601	-	-	-	0,300	Layak

Dari hasil uji validitas, seluruh item dalam variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> yang melebihi r<sub>kritis</sub>, yaitu > 0,300. Hal ini membuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan karena valid (Setiawan, 2022).

**b. Uji Reliabilitas**

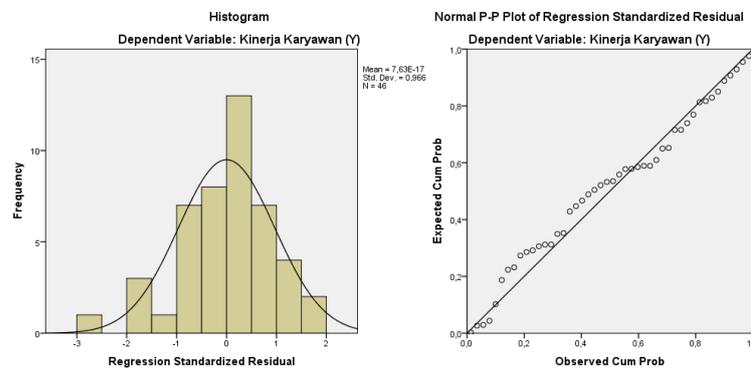
**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics			Kesimpulan
	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha Minimal	
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,900	10	0,70	Andal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	0,910	8	0,70	Andal
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,907	6	0,70	Andal
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	8	0,70	Andal

Hasil menunjukkan keempat variabel Cronbach's Alpha, memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Menunjukkan alat yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

**c. Uji Asumsi Klasik**

**d. Uji Normalitas Data**



**Gambar 2. Histogram dan Grafik P-P Plot Normalitas**

Visualisasi histogram memperlihatkan distribusi yang membentuk kurva lonceng yang simetris, sedangkan pada grafik P-P Plot, titik menyebar mengikuti diagonal, yang menandakan distribusi mendekati normal (Setiawan et al., 2018).

**Tabel 3. Normalitas Data Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60113935
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>

Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 artinya bahwa data berdistribusi normal dan lolos dari asumsi normalitas karena lebih besar dari 0,05 (Wakhyuni & Wening, 2021).

#### e. Uji Multikolinearitas

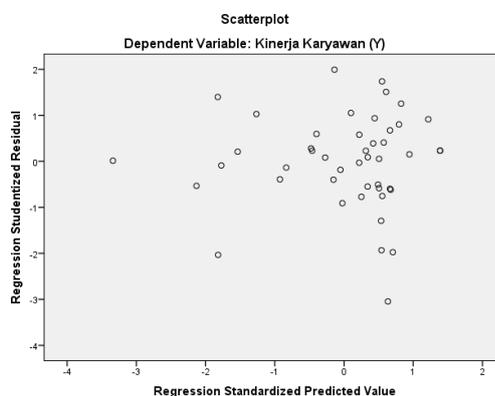
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Kesimpulan
	Collinearity Statistics		VIF		
	Tolerance	Tolerance Minimal	VIF	VIF Maksimal	
1 (Constant)					
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,339</b>	0,10	<b>2,954</b>	10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	<b>0,122</b>	0,10	<b>8,199</b>	10	
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,116</b>	0,10	<b>8,655</b>	10	

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan variabel bebas, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 serta VIF di bawah angka 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model, sehingga model layak digunakan dalam regresi linear (Waruwu & Aina, 2022).

#### f. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Terdapat 46 titik data scatterplot tersebar acak, tidak membentuk pola tertentu, dan merata di atas dan bawah garis horizontal. Ini menunjukkan gejala heteroskedastisitas tidak ada (Andika, 2019).

Tabel 5. Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,784		
	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,579</b>	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	<b>0,432</b>	Sig. > 0,05	
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,481</b>	Sig. > 0,05	
a. Dependent Variable: Absolute Residual				

Uji Glejser juga mendukung temuan tersebut dengan nilai signifikansi semua variabel bebas >0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

### g. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1,261</b>	1,273			
	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,118</b>	0,055	0,136	Positif	11,8%
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	<b>0,324</b>	0,102	0,337	Positif	32,4%
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,657</b>	0,134	<b>0,533</b>	Positif	65,7%
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)						

$$Y = 1,261 + 0,118X_1 + 0,324X_2 + 0,657X_3 + e$$

Konstanta sebesar 1,374 semua variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) dalam kondisi konstan (nol), maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 1,261 (Manullang & Pakpahan, 2022).

Peningkatan variabel X<sub>1</sub> meningkatkan kinerja 0,118 satuan atau 11,8% dengan asumsi variabel lain tetap. Peningkatan satu satuan pada X<sub>2</sub> akan meningkatkan kinerja 0,324 satuan atau 32,4%. Sementara itu, setiap kenaikan satu satuan X<sub>3</sub> akan meningkatkan kinerja karyawan 0,657 satuan atau 65,7%, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling kuat (Rahayu, 2024). Seluruh variabel independen terindikasi berpengaruh positif karena bernilai positif yang artinya peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen, begitu juga sebaliknya (Rizky, 2022).

Motivasi kerja memiliki nilai beta tertinggi 0,533, diikuti lingkungan kerja non fisik (0,337) dan kepuasan kerja (0,136), secara relatif disimpulkan motivasi kerja faktor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan (Sujarweni, 2022).

### h. Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t (Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>			Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
Model		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.		
1	(Constant)	0,991		0,327		
	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>2,146</b>	2,018	<b>0,038</b>	Sig. < 0,05	Signifikan
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	<b>3,185</b>	2,018	<b>0,003</b>	Sig. < 0,05	Signifikan
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>4,896</b>	2,018	<b>0,000</b>	Sig. < 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)						

Semua variabel independen memiliki nilai sig. di < 0,05, secara statistik disimpulkan kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh secara sig. terhadap kinerja karyawan (Saragih & Purba, 2024). Selain itu, setiap  $t_{hitung}$  yang dihasilkan selalu >  $t_{tabel}$  (2,018) sehingga hal ini memperkuat bahwa adanya pengaruh signifikan (Saragih & Purba, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan secara nyata meningkatkan kinerja individu dalam organisasi (Sujarweni, 2022).

**i. Uji F (Simultan)**

**Tabel 8. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	ANOVA <sup>a</sup>			Syarat Sig.	Kesimpulan
				$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.		
1 Regression	1891,353	3	630,451					
Residual	115,364	42	2,747	<b>229,525</b>	2,827	<b>0,000<sup>b</sup></b>	Sig. < 0,05	Signifikan
Total	2006,717	45						

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)  
 b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  29,525 >  $F_{tabel}$  2,827 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara komprehensif (Rahayu, 2024).

**j. Uji Determinasi**

**Tabel 9. Uji Determinasi**

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,971<sup>a</sup></b>	0,943	<b>0,938</b>	1,65734

*Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)  
 b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji determinasi koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh 0,943, yang berarti 94,3% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>). Sementara itu, sisa 5,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini (Sibagariang et al., 2025). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,938 atau 93,8% menunjukkan model regresi cukup kuat dan stabil meskipun memperhitungkan jumlah variabel prediktor (Lubis & Amiyananda, 2024). Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki daya prediksi yang sangat baik terhadap variabel kinerja karyawan.

**4.2. Pembahasan**

**1. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja memiliki peran yang nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Maharani & Gunawan, 2025). Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,118, serta nilai  $t_{hitung}$  2,146 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,018 dan signifikansi sebesar 0,038. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t parsial, diketahui bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 11,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-

aspek psikologis dan emosional yang tertanam dalam kepuasan kerja, seperti rasa senang, cinta terhadap pekerjaan, moral kerja yang tinggi, kedisiplinan, serta pencapaian prestasi, mampu membentuk dorongan intrinsik bagi individu dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Bilgies & Sari, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis  $H_1$  yang membuktikan bahwa hipotesis  $H_1$  terbukti benar dan dapat diterima.

Karyawan yang puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang lebih intensif, dan keinginan yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas (Gulo, 2025). Kepuasan kerja meningkatkan persepsi positif tentang sistem organisasi dan tempat kerja, yang menyebabkan lebih banyak pekerjaan (Saputra & Marlius, 2024). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal seperti pengakuan atas hasil kerja, kesesuaian antara peran pekerjaan dengan harapan pribadi, dan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan (Putri & Nawatmi, 2024).

Sikap mencintai pekerjaan mendorong individu untuk tidak sekadar bekerja sesuai arahan, melainkan juga mencari peluang untuk memberikan hasil terbaik (Maharani & Gunawan, 2025). Hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta pengambilan keputusan yang lebih bijaksana dalam situasi kerja sehari-hari (Bilgies & Sari, 2025). Kedisiplinan dan moral kerja yang baik sebagai bagian dari kepuasan kerja juga berimplikasi pada kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap prosedur, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas, yang semuanya berdampak langsung pada pencapaian target organisasi (Sutisna, 2021).

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan di perusahaan ini menunjukkan bahwa ketika kondisi psikososial dan emosional karyawan terpenuhi, maka akan terbentuk iklim kerja produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan emosional pegawainya berpeluang lebih besar untuk mencapai target bisnis secara berkelanjutan (Rizky, 2024).

## **2. Lingkungan Kerja Tidak Fisik pada Kinerja Pekerja**

Lingkungan kerja non fisik merupakan dimensi kerja yang tidak berwujud, namun memiliki daya pengaruh kuat terhadap kinerja individu dalam organisasi (Widari & Imbayani, 2025). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear berganda dengan nilai koefisien sebesar 0,324, serta nilai  $t_{hitung}$  3,185 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,018. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,003 menunjukkan adanya hubungan nyata antara kondisi lingkungan kerja non fisik dengan pencapaian performa kerja, dengan kontribusi sebesar 32,4%. Hal ini menunjukkan indikator non fisik memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja (Fadlillah & Ellesia, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis  $H_2$  yang membuktikan bahwa hipotesis  $H_2$  terbukti benar dan dapat diterima.

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek seperti sistem pengawasan yang adil, hubungan kerja yang sehat, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama yang saling mendukung (Afriyeni & Utami, 2024). Ketika karyawan merasa diawasi secara proporsional dan diberikan umpan balik konstruktif, mereka cenderung bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab (Widari & Imbayani, 2025). Hubungan interpersonal yang harmonis antara sesama rekan maupun atasan bawahan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman secara psikologis (Subagio et al., 2024). Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari (Priyatno & Yuliana, 2025).

Komunikasi yang efektif menjadi sarana penyampaian instruksi, evaluasi, maupun aspirasi yang mendukung kelancaran operasional perusahaan (Subagio et al., 2024). Dalam hal ini, karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih berkomitmen terhadap

tujuan organisasi (Subagio et al., 2024). Kolaborasi tim yang terbangun dengan baik akan menciptakan sinergi kerja yang mempercepat proses penyelesaian tugas serta meningkatkan produktivitas secara kolektif (Risnani et al., 2025).

Ketika seluruh komponen lingkungan kerja non fisik berfungsi secara optimal, tercipta kondisi kerja yang kondusif secara psikososial (Bilgies & Sari, 2025). Keberadaan suasana kerja yang mendukung secara emosional mampu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Priyatno & Yuliana, 2025). Hal tersebut berperan dalam memelihara dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan pada seluruh lini operasional PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan.

### **3. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi pekerja adalah motivasi mereka untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dengan cara yang paling efektif (Putri & Nawatmi, 2024). Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi signifikan pada kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,657, nilai *t* hitung sebesar 4,896 yang lebih besar daripada nilai *t* tabel sebesar 2,018, dan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh di bawah batas 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi sebanding dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja (Fadlillah & Ellesia, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis H3, yang menunjukkan bahwa itu benar dan dapat diterima.

Motivasi kerja mencakup tiga indikator utama, yaitu motif, harapan, dan insentif (Rivai, 2022). Motif mengacu pada internal yang menyerukan individu berperilaku produktif demi memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan (Priyatno & Yuliana, 2025). Harapan merujuk pada keyakinan bahwa usaha yang dilakukan nantinya membuahkan hasil yang diinginkan, baik dalam bentuk pengakuan, promosi, maupun pencapaian target (Priyatno & Yuliana, 2025). Sementara itu, insentif berfungsi sebagai penguat eksternal yang memperkuat semangat kerja, seperti bonus, penghargaan, atau peningkatan status kerja (Fadlillah & Ellesia, 2025).

Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan, ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka menunjukkan komitmen lebih besar terhadap pekerjaan, kesediaan untuk bekerja lebih giat, serta keinginan untuk terus berkembang. Hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan pencapaian target individu maupun tim. Motivasi kerja yang terjaga juga berkontribusi dalam menurunkan tingkat absensi dan turnover karena karyawan merasa dihargai serta memiliki tujuan yang sejalan dengan perusahaan (Saputra & Marlius, 2024).

Kehadiran sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan yang relevan, serta budaya organisasi yang mendukung perkembangan karier menjadi faktor penguat motivasi secara berkelanjutan (Putri & Nawatmi, 2024). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik akan lebih proaktif, inovatif, dan fokus pada pencapaian hasil kerja yang maksimal (Afriyeni & Utami, 2024). Temuan ini mempertegas bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja, menjadikannya sebagai variabel dominan dalam membentuk performa unggul di lingkungan kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan.

### **4. Kepuasan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh

nilai  $F_{hitung}$  sebesar 229,525, yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,827, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Dengan menggunakan model regresi statistik, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dijelaskan secara valid. Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis H4, yang menunjukkan bahwa itu benar dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2018) bahwa ada tiga belas komponen utama yang memengaruhi performa karyawan. Mereka adalah kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, karakter, desain pekerjaan, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan kerja, kondisi kerja, komitmen, kesetiaan, dan disiplin. Studi sebelumnya oleh Ongkowidjojo & Lestariningsih (2025), Kumala & Saputro (2024), Armada & Bahrin (2024), Hudzaifah (2023).

Kepuasan kerja berperan dalam membentuk sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, menciptakan keterikatan antara individu dengan tugas yang diemban (Fatimah, et al., 2025). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan moral kerja tinggi, disiplin, dan pencapaian kinerja yang stabil (Hudzaifah, 2023). Sementara itu, lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh melalui terciptanya relasi kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kolaborasi yang sehat antar individu dalam organisasi (Risnani et al., 2025). Lingkungan yang mendukung secara psikologis memungkinkan karyawan merasa aman, dihargai, dan mampu mengekspresikan potensi kerja secara optimal (Subagio et al., 2024).

Motivasi kerja tampil sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari nilai koefisien regresi tertinggi, yakni sebesar 0,657, serta nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 4,896 yang juga secara signifikan melebihi  $t_{tabel}$  (2,018). Motivasi kerja mencakup unsur motif, harapan, dan insentif yang membentuk dorongan internal serta eksternal untuk mencapai tujuan kerja (Rivai, 2022). Di perusahaan yang beroperasi dalam sektor distribusi ritel seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dinamika kerja berlangsung cepat dan menuntut ketahanan fisik maupun mental dari karyawan (Fatimah, et al., 2025). Dalam situasi seperti ini, motivasi berfungsi sebagai penopang utama dalam menjaga semangat, produktivitas, dan komitmen terhadap target (Armada & Bahrin, 2024).

Motif yang terinternalisasi secara kuat pada karyawan mendorong pencapaian tanpa perlu tekanan eksternal (Ongkowidjojo & Lestariningsih, 2025). Harapan terhadap hasil kerja, seperti pengakuan, kenaikan jabatan, maupun apresiasi non-material, menciptakan optimisme dan antusiasme dalam berkontribusi (Kumala & Saputro, 2024). Sementara insentif, baik berupa materi maupun non-materi, memberikan umpan balik yang memperkuat perilaku positif (Rivai, 2022). Ketika motivasi terjaga secara konsisten, karyawan menunjukkan konsentrasi tinggi terhadap tugas, bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah, serta menjaga standar kualitas kerja secara berkelanjutan (Maharani & Gunawan, 2025).

Namun, motivasi kerja memberikan pengaruh lebih luas karena bertindak sebagai energi penggerak utama bagi seluruh perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang termotivasi tinggi tidak hanya menunjukkan performa kerja yang baik, tetapi juga mampu menularkan energi positif kepada rekan kerja lain (Kumala & Saputro, 2024). Keunggulan motivasi kerja terletak pada kapasitasnya untuk menciptakan dorongan kerja yang bersifat berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Bilgies & Sari, 2025). Dengan demikian, strategi manajerial yang memfokuskan pengembangan motivasi karyawan akan memberikan dampak yang lebih nyata dalam mendongkrak kinerja organisasi secara menyeluruh.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Sumber Alfaria

Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,038. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,003.

## REFERENSI

- Afan, N. A., Lubis, H. P., Nathanael, D., & Soraya, E. (2021, December). Analysis of Consumer Decisions to Buy Products at Alfamart Medan Retail Stores Using Psychological Factors as Predictors. In *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology* (Vol. 3, pp. 444-453).
- Afriyeni, A., & Utami, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) Kabupaten Pasaman Barat. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 63-70.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Armada, A., & Bahrin, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 87-98.
- Bilgies, A. F., & Sari, R. W. E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 329-336.
- Darmilisani, D. (2021). Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Lingkungan Kerja Pada Kantor Direksi Pt Socfin Indonesia Medan. *Jumant*, 13(1), 1-14.
- Fadlillah, M. Y., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2194-2204.
- Fatimah, S., Alfahmi, M., & Darmilisani, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 127-135.
- Gulo, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 296-310.
- Hasibuan, H. A. (2022). Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(1), 115-122.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudzaifah, K. N. (2023, February). Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran yang Ada di Kota Rantau Perapat. In *Unikal National Conference* (pp. 540-550).

- Lubis, H. P., & Amiyananda, F. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada E-Commerce Shopee: Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 599-606.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2846-2855.
- Maharani, A., & Gunawan, K. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Karya Sahabat. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 456-463.
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2022). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ongkowidjojo, A. F., & Lestariningsih, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Sidoarjo III. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 14(1).
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 3(1), 55-66.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria TBK-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225-1236.
- Rahayu, S. (2024, August). Analysis of Work Motivation and Work Stress on Employee Performance at Starbucks Medan. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 1, No. 1, pp. 1114-1126).
- Rhamdani, N. (2024). Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 154-160.
- Risnani, R. P., Sugiati, G. A., & Sumartini, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 7(1), 40-47.
- Rizky, M. C. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Fleksibilitas Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada PT Kalfaz Sadhara. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 802-808.
- Rizky, M. C. (2024). Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 94-98.
- Risnaini, R., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect of Workload, Work Relationships, and

- Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(1).
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *Jumant*, 12(2), 30-44.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194.
- Saragih, M. G, & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66.
- Setiawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Raysa Pemadam Joglo. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(1), 1-5.
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., & Nasution, M. D. T. P. (2018). The Effect Of Organizational Commitment, Work Climate And Career Development Toward Employee's Work Morale At Universitas Pembangunan Panca Budi. *Human Resources*, 2, 15-16.
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921-934.
- Subagio, A., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 199-210.
- Sujarweni, W. (2022). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). *Jurnal Pionir*, 7(2), 57-72.
- Wakhyuni, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Individu Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse Narkoba Polda DIY. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(10), 1804-1815.
- Waruwu, A. A., & Aina, A. (2022). Determinan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 1(1), 93-105.
- Widari, I. G. A., & Imbayani, I. G. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif,

Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi Cabang Denpasar Timur. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(1).