

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat

Ifaristi

Universitas Bina Sarana Informatika  
Kemanggisan Utama, Jakarta Barat  
Email : ifaristi51@gmail.com

Submit:  
25-11-2024

Revisi:  
26-11-2024

Terima  
30-11-2024

Terbit Online:  
01-12-2024

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Kinerja mengacu pada pencapaian produktivitas pekerja berdasarkan patokan atau kriteria tertentu menilik penetapan sebelumnya oleh insititusi. Telaah ini memiliki sasaran untuk menganalisis dampak motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom di Wilayah Meruya, Jakarta Barat. Data yang digunakan yaitu kuantitatif dengan memanfaatkan data utama dan berasal dari kuesioner yang telah dijawab oleh pekerja di PT Telkom Wilayah Meruya, Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 50 responden dengan proses pengambilan responden *non-probability* menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan setelah terhimpun dengan perangkat lunak SPSS versi 15.0. Capaian kajian menampakkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai F sebesar 20,423. Nilai ini menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel ( $20,423 > 3,19$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ole karenanya, simpulan didapat bahwa variabel motivasi beserta lingkungan kerja secara serempak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Meruya, Jakarta Barat.

Keyword: Morivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - Performance refers to the achievement of worker productivity based on certain benchmarks or criteria in view of the previous determination by the institution. This study aims to analyze the impact of motivation and work environment on the performance of PT Telkom employees in the Meruya Region, West Jakarta. The data used is quantitative by utilizing the main data and comes from questionnaires that have been answered by workers at PT Telkom in the Meruya Region, West Jakarta. The population in this study consisted of 50 respondents with a non-probability respondent retrieval process using the saturated sample technique. Data analysis was carried out after being collected with SPSS version 15.0 software. The results of the study show that there is an influence of motivation and work environment on employee performance, seen from the F value of 20.423. This value shows that Fcount is greater than Ftable ( $20.423 > 3.19$ ) with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, the conclusion is obtained that the motivation variables along with the work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Telkom Indonesia Meruya Region, West Jakarta..

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

*Human capital* adalah aset utama, berperan krusial dalam sebuah korporasi, menjadi elemen inti dalam menjalankan proses produksi dan berbagai aktivitas operasional. Nilai tambahan yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang kompeten berguna untuk mengukur keberhasilan organisasi. Karyawan tanpa dukungan tidak akan memiliki kemampuan, pengalaman, dan keterampilan yang berharga bagi perusahaan. (Samuel et al., 2020)

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan lebih banyak pekerjaan yang ideal dan pemanfaatan kemampuan karyawan dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, perusahaan menyadari sejumlah variabel yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Peran organisasi penting untuk meningkatkan motivasi dan menekan terjadinya tindakan serta sikap profesional saat bekerja yang selaras dengan kemampuan dan bebn tugas setiap individu (Sembiring, 2020).

Lingkungan kerja yang mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan tersebut tentunya berdampak pada keberhasilan dan perkembangan yang telah dialami PT Telekomunikasi Indonesia. Kajian ini memiliki maksud untuk memahfumi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja

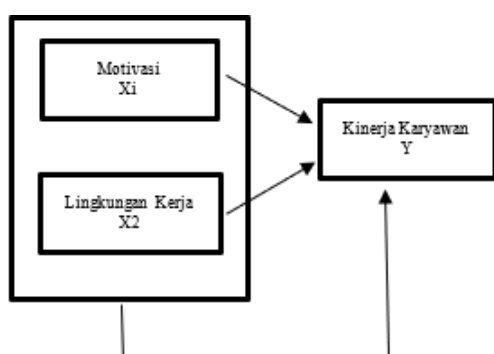
terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. Negara (BUMN). Jaringan terbesar dan paling luas. PT Telekomunikasi Indonesia adalah Perusahaan publik termasuk Badan Usaha Milik di Indonesia, Telkom terus berupaya menawarkan layanan terbaik untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Lingkungan kerja yang mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan tersebut tentunya berdampak pada

keberhasilan dan perkembangan yang telah dialami PT Telekomunikasi Indonesia.

Komponen fisik kantor, seperti pencahayaan dan pendingin udara, dapat berdampak pada lingkungan kerja dengan meningkatkan moral dan menciptakan suasana positif yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila, pegawai merasa nyaman dengan lingkungan, mereka lebih cenderung bekerja keras dan memberikan hasil yang memajukan tujuan organisasi. Akibatnya, bisnis akan terus tumbuh dan beroperasi.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat, peneliti menemukan bahwa karyawan sering kali menyelesaikan tugas dengan tidak benar dan disiplin saat atasan memberikan tugas. Kondisi yang timbul karena kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota tim, seperti kurangnya arahan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, ketiadaan alat-alat yang efektif untuk memotivasi karyawan menyebabkan mereka kurang bersemangat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, sehingga kinerja mereka menurun. (Wahyuni, 2020).

Berikut merupakan kerangka berpikir penelitian ini



Sumber: (olah data penelitian, 202)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### Hipotesis:

H<sub>01</sub> : Diduga motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat.

H<sub>a1</sub> : Diduga motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat.

H<sub>02</sub> : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat.

H<sub>a2</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat.

H<sub>03</sub> : Diduga motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat.

H<sub>a3</sub> : Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat.

## 2. METODE PENELITIAN

Studi ini memakai data primer yang dikumpulkan dari survei angket yang diberikan kepada 50 orang karyawan PT Telkom Indonesia, Meruya, Jakarta Barat. Metode penelitian berupa kuantitatif statistik memakai variabel: Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu uji validasi dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda dan uji koefisien determinasi. Periode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dari 1 April 2024, hingga 30 April 2024.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Meruya Jakarta Barat seimbang dengan jenis kelamin 50% dan 50% oleh karyawan perempuan. Masa kerja yang dibagi menjadi <1th; 16%, 1-3th; 58%, 3-5th; 16%, >5th; 10%. Dengan demikian responden didominasi masa kerja 3-5th.

### 3.1 Uji Kualitas Data

Jenis pengujian yang dilakukan dalam uji kualitas data yaitu:

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan output SPSS, koefisien korelasi (r) yang dihitung untuk variabel:

Motivasi: 0.388, 0.470, 0.534, 0.665, 0.534, 0.665, 0.536, 0.474, 0.517, 0.481, 0.503, 0.502, 0.693, 0.508.

Lingkungan Kerja: 0.566, 0.647, 0.548, 0.698, 0.688, 0.575, 0.488, 0.525, 0.521, 0.576.

Kinerja Karyawan: 0.525, 0.564, 0.526, 0.497, 0.511, 0.378, 0.507, 0.486.

Nilai dari masing-masing pertanyaan pada ketiga aspek melebihi nilai tabel sebesar 0.278. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang dipakai sebagai media untuk mengukur setiap variabel ialah valid, karena menunjukkan korelasi yang kuat dengan konstruk yang dituju.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah: 0.727, 0.740, dan 0.625. Mengingat ketiga nilai tersebut melebihi ambang batas 0,60, dapat dimaksudkan bahwasanya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian konsisten dan akurat serta adanya reliabilitas yang tinggi pada instrumen penelitian.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Beberapa pengujian prasyarat statistik dilakukan, diantaranya;

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1**  
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	3.006790847
Most Extreme	Absolute	.076
Differences	Positive	.076
	Negative	-.044
Kolmogorov Smirnov Z		.536
Asymp Sig (2-tailed)		.936

Sumber: (olah data, 2024)

Dari temuan tabel 1 Uji Normalitas disimpulkan berdasar skor signifikansi  $0.936 > 0,05$  yang artinya memiliki angka signifikannya  $> 0,05$ , sehingga dianggap informasi berdistribusi bersama normal.

Untuk menguji normalitas, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai p-value (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yang artinya bahwa data terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

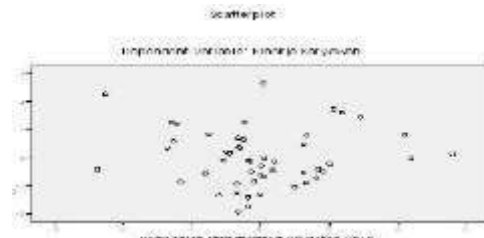
**Tabel 2**  
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	.869	1.150
Lingkungan Kerja	.869	1.150

Sumber: (olah data, 2024)

Nilai tolerance semuanya berada di atas 0,100, yang menunjukkan bahwa setiap variabel bebas tidak terdapat korelasi. Selain itu, nilai VIF semuanya berada di bawah 10,00, dengan nilai maksimum 1,150. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi, dan variabel-variabel independen tidak berkorelasi tinggi satu sama lain.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (olah data penelitian, 202)

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sebaran titik-titik secara acak serta merata pada *Scatterplot* memperlihatkan bahwa tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Hal ini mengindikasikan bahwa varians dari residual adalah konstan untuk semua pengamatan, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### 3.3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

**Tabel 3**  
Uji T

Model	T	Sig
1. (Constant)	0.753	.455
Motivasi	2.824	.007
Lingkungan Kerja	4.325	.000

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil pengujian segmental pada masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa: Untuk Motivasi (X1), angka thitung 2,824 lebih tinggi dari angka tkritis 1,677 sedengkan signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Hal ini mengarah pada penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ), yang mengindikasikan Motivasi memiliki hubungan substansial dan positif secara segmental dengan Kinerja Karyawan. Demikian pula untuk Lingkungan Kerja (X2), angka thitung 4,325 melebihi nilai tkritis 1,677 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini juga mengarah pada penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ), yang mengindikasikan Lingkungan kerja memiliki hubungan substansial dan positif secara segmental dengan Kinerja Karyawan.

#### 2. Uji F

**Tabel 4**  
Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	20.423	.000a
Residual		
Total		

Sumber: (olah data, 2024)

Kinerja dievaluasi dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F kritis dari tabel distribusi F. Nilai F kritis ditentukan oleh tingkat alfa 5% (atau 0,05), dengan derajat kebebasan untuk pembilang ( $df1 = k$ ) dan penyebut ( $df2 = n - k - 1$ ) (Andrew, 2023). Berdasarkan tabel

4 Anova temuan uji F diatas didapatkan nilai Signifikansi 0,000 lebih sedikit dari 0,05 dan nilai Fhitung 20,423 > Ftabel (3,19). Bersama demikian sesuai bersama dasar pemilihan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh tidak negatif serta substansial dalam bentuk serempak terhadap Y. Maka  $H_{a3}$  dinyatakan diterima dan  $H_{03}$  dinyatakan ditolak.

### 3.4. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.370	4.478
Motivasi Kerja	.208	.074
Lingkungan Kerja	.476	.110

Sumber: (olah data, 2024)

$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + C$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0.208 * \text{Motivasi Kerja} + 0.476 * \text{Lingkungan Kerja} + 3.370$$

Artinya, bila nilai Kepuasan Kerja dan nilai Komitmen Organisasi 0, maka karyawan tersebut memiliki Kinerja Karyawan senilai 3.370. Peningkatan 20.8% pada Kinerja Karyawan dikarenakan peningkatan satuan pada Motivasi Kerja. dan peningkatan 47.6% pada Kinerja Karyawan dikarenakan terjadinya peningkatan satuan pada Lingkungan Kerja.

### 3.5. Uji Koefisien Determinasi

*R square* mengukur bagian varians dalam variabel dependen yang dipaparkan oleh satu variabel independen tertentu, sementara variabel independen lainnya dikontrol. Ini memberikan informasi tentang kontribusi unik pad variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.442	3.070

Sumber: (olah data, 2024)

Angka *adjusted R square* 0,442 memperlihatkan bahwa sekitar 44,2% dari unsur kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efek gabungan unsur motivasi beserta unsur lingkungan kerja, sehingga menyisakan 55,8% variabel yang dapat diatribusikan kepada unsur-unsur lain yang tidak dipertimbangkan pada kajian ini.

### 3.6. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan adanya unsur Motivasi(X1) yang berdampak substansial serta

positif secara statistik kepada Kinerja Karyawan(Y). Nilai t hitung sebesar 2,824, yang melebihi nilai t kritis (2,824 > 1,677) serta nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Karenanya, hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak, sedangkan  $H_{a1}$  diterima.

Kajian terdahulu yang mendukung dilakukan oleh (Waskito & Sumarni, 2023) juga (Wahyuni et al., 2023). Hasil dari penelitian adalah secara parsial motivasi berpengaruh substansial serta positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Lingkungan Kerja(X2), memiliki thitung 4,325 yang melebihi angka t kritis (4,325 > 1,677) beserta angka signifikansi 0,000 < 0,05. Karenanya, hipotesis nol ( $H_{02}$ ) tidak dapat diterima sedangkan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) dapat diterima. Proyeksi tersebut menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak substansial kepada kinerja karyawan.

Kajian terdahulu sebagai pendukung dilakkan oleh (Sanaba et al., 2022) dan (Asih, 2024). Hasil kajian memperlihatkan variabel lingkungan kerja berdampak substansial kepada kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh lingkungan Kerja yang optimal memegang peranan penting bagi karyawan. Dukungan lingkungan kerja yang menyenangkan mampu menaikkan motivasi, kenyamanan, serta daya produksi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

#### 3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis data memperlihatkan nilai F sebesar 20,423, yang melebihi nilai F kritis (20,423 > 3,19) dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05. Karenanya, hipotesis nol ( $H_{03}$ ) tidak dapat diterima sedangkan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) dapat diterima. Proyeksi menunjukkan bahwa unsur Motivasi beserta Lingkungan Kerja secara serempak berdampak substansial kepada Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia, Meruya, Jakarta Barat.

Dukungan atas kajian ini sebelumnya telah dilakukan oleh (Sembiring, 2020), (Sapu et al., 2023), serta (Marhendy, 2021). Hasil kajian didapatkan yaitu motivasi beserta lingkungan kerja secara simultan berdampak ssubstansial kepada kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Bersumber dari hasil penelitian didapatkan suatu simpulan, diantaranya;  
1. Unsur motivasi(X1) kepada kinerja karyawan(Y) bersumber pada tabel *coefficients* yaitu thitung dengan angka 2,824 mengartikan thitung > t tabel (2,824 > 1,677) dengan

signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Artinya terdapat dampak yang substansial dan positif antara motivasi kepada kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Meruya Jakarta Barat.

2. Unsur lingkungan kerja(X2) kepada kinerja karyawan(Y) bersumber pada tabel *coefficients* yaitu thitung dengan angka 4,325 mengartikan thitung > t tabel ( $4,325 > 1,677$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat dampak yang substansial dan positif antara lingkungan kerja

kepada kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Meruya Jakarta Barat

3. Unsur motivasi beserta lingkungan kerja kepada Kinerja Karyawan(Y) bersumber pada tabel *Anova* yaitu 20,423 mengartikan Fhitung > Ftabel ( $20,423 > 3,19$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat dampak yang substansial dan positif secara simultan antara motivasi beserta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Meruya Jakarta Barat

#### 4. 2 Saran

Hasil penelitian dari variabel Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) ialah faktor yang mendukung tingkat Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Indonesia Wilayah Meruya Jakarta Barat, sehingga disarankan untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi dan Lingkungan Kerja PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat sudah baik. Maka saran saya untuk pihak manajemen PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta harus mempertahankan motivasi dan lingkungan kerja dalam mendorong karyawan.

2. Peneliti selanjutnya diharakan untuk memilih subjek penelitian dengan karakteristik berbeda dan menambah variabel lain untuk menilai kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik.

#### REFERENSI

- Andrew. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3),142–150.  
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Asih. (2024). Pengaruh Linkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1).  
<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/9>
- Marhendy, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Gudang Rasa Makassar. *Skripsi*.
- Samuel, J., Balai, S., Keuangan, D., Medan, K., Kerja, M., Kerja, L., & Pegawai, K. (2020). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*

*PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KPPN BANDAR LAMPUNG*. 4, 535.

<https://doi.org/10.25157/mr.v4i3.4523>

- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.

<https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>

- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *HUMANIORA, EKONOMI SYARIAH, Dan MUAMALAH*, 1(3), 141–155.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

- Sembiring, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN* (Vol. 13, Issue 1).

[www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id](http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id)

- Wahuni, R., Gani, A., & Syahnur, M.A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.  
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapat Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Daerah Di Indoensia Pada Tahun 2018 Flypaper Effect on Original Regional Income and General Allocation Funds Towards the Allocation of Regional Expen. *Skripsi STIE Indonesia Jakarta*, 32–41.  
<http://repository.stei.ac.id/id/eprint/2227>

- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328.  
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>