

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT KMK Global Sport

Agnesia Julianti¹, Mawar Nisa Al Zahra², Nabila Nur Ikmasari³, Ricy Fadyan N⁴

^{1,2,3,4}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

*Corresponding author: juliantiagnes@gmail.com

Abstrak - PT Karet Murni Kencana (KMK) Global Sports merupakan perusahaan manufaktur sepatu olahraga yang telah berkembang menjadi salah satu produsen terbesar di Indonesia yang menekankan kualitas, ketepatan produksi, serta inovasi berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT KMK Global Sports. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan dengan metode sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode penskalaan berbentuk *Likert summated rating*. Analisa data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square sebesar 0,605 mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan 60,5% variasi kinerja karyawan. Adapun sisanya, yaitu 39,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Non Fisik; Motivasi Kerja

Abstract - PT Karet Murni Kencana (KMK) Global Sports is a sports footwear manufacturing company that has developed into one of the largest producers in Indonesia, emphasising quality, production accuracy, and continuous innovation. This study aims to examine the effect of work motivation and non-physical work environment on employee performance at PT KMK Global Sports. The research population consisted of 80 employees, and a saturated sampling method was applied, whereby all members of the population were included as respondents. Data were collected using a questionnaire employing a *Likert summated rating scale*. Data analysis was conducted using *Structural Equation Modelling* (SEM) with SmartPLS software. The findings indicate that work motivation and the non-physical work environment have a positive and significant influence on employee performance. The R-Square value of 0.605 suggests that work motivation and the non-physical work environment explain 60.5% of the variation in employee performance, while the remaining 39.5% is accounted for by other factors outside the variables examined in this study.

Keywords: Employee Performance; The Non-Physical Work Environment; Work Motivation.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam mempertahankan keunggulan kompetitif (Asbari et al., 2024a; Budiadnyana, 2024; Novitasari & Asbari, 2024). Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan karena berperan dalam mengelola, mengarahkan, dan memanfaatkan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Asbari et al., 2020; M. A. Fikri et al., 2020; Novitasari, Cahya Kumoro, et al., 2020; Novitasari, Supriatna, et al., 2021). Sebagai faktor penggerak utama dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan, karyawan perlu didorong untuk bekerja secara

optimal melalui berbagai upaya manajerial yang sistematis. Dengan meningkatnya kualitas dan efektivitas kerja karyawan, diharapkan kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi tuntutan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan (Astuti & Suhendri, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Asbari et al., 2021, 2024b; Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, 2020; Novitasari, Sasono, et al., 2020). Namun demikian, tantangan yang muncul bagi perusahaan adalah bagaimana merancang strategi yang mampu meningkatkan motivasi karyawan serta mengembangkan langkah perbaikan yang efektif agar penurunan kinerja dapat dicegah. Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas tertentu (Asbari et al., 2019; M. A. A. Fikri et al., 2021; Nugroho et al., 2020, 2021). Motivasi berkaitan erat dengan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Ketika karyawan memperoleh dorongan motivasional yang memadai, semangat kerja mereka akan meningkat sehingga berdampak pada perbaikan kinerja yang dihasilkan (Astuti & Suhendri, 2019). Berdasarkan hasil pra-survey menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja di PT KMK Global Sports masih berada pada kategori kurang baik. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka belum merasakan dorongan kerja yang optimal, terutama terkait kurangnya apresiasi, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi yang belum efektif antara karyawan dan atasan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dorongan internal dan eksternal yang seharusnya memperkuat semangat kerja belum sepenuhnya terpenuhi.

Selain motivasi, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan atasan, dan suasana kerja psikologis juga memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja yang kondusif (Novitasari, Hutagalung, et al., 2021). Lingkungan kerja yang positif akan mendorong kenyamanan, mengurangi tekanan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Hasil survey menyatakan 58% responden mengaku hubungan antar rekan kerja kurang harmonis, ditandai dengan adanya miskomunikasi dan kurangnya kerja sama dalam tim. Berdasarkan kedua hasil pra-survey tersebut, terlihat bahwa rendahnya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif menjadi faktor yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak memperoleh motivasi yang memadai serta bekerja dalam lingkungan psikologis yang tidak mendukung, maka performa kerja cenderung menurun dan tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian milik Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Pragiwani, dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian milik Ayuningtyas & Noviana (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian milik Nugroho & Santosa (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketidakesesuaian temuan mengenai kedua variabel tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur berskala besar seperti PT KMK Global Sport.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2021) kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu fungsi pekerjaan atau serangkaian aktivitas dalam jabatan tertentu selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil dicapai. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu para karyawannya, karena karyawan merupakan elemen utama yang menjalankan seluruh aktivitas operasional organisasi. Mereka berperan sebagai penggerak yang memastikan setiap proses kerja berjalan efektif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Pragiwani, dkk., 2020). Menurut Silaen, dkk (2021) terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Motivasi Kerja

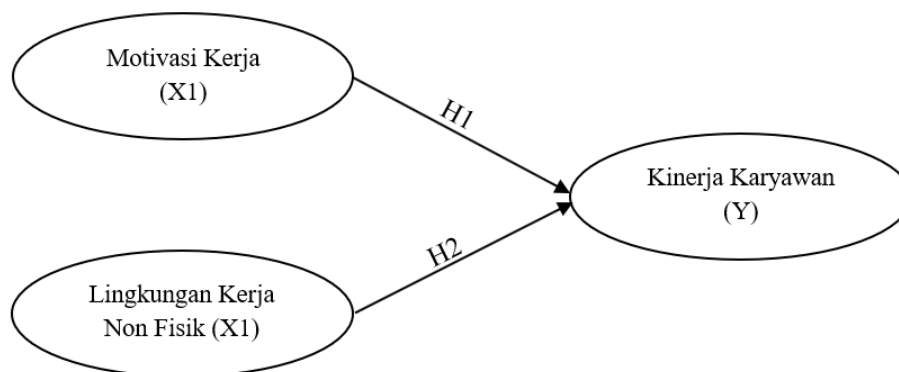
Menurut Hernaningsih & Brahmana (2024) Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan dan memfokuskan potensi individu untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka cenderung melaksanakan tugas dengan lebih optimal dan menunjukkan upaya maksimal dalam pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan menyebabkan kurangnya inisiatif serta minimnya kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, sehingga perkembangan dan produktivitas organisasi dapat terhambat. Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja (Afandi, 2018).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Suryaningrum, dkk. (2019), lingkungan kerja non fisik mencakup sistem kerja, perancangan tugas, kondisi kerja, serta bagaimana karyawan diperlakukan oleh atasan maupun rekan kerja selama menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu suasana kerja yang tercipta dari kondisi sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas, hubungan antar rekan kerja yang ditandai dengan keharmonisan dan saling mendukung sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya, serta ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja yang memadai sebagai sarana penunjang agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien (Budiasa, 2021).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KMK Global Sports.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KMK Global Sports.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Lokasi penelitian berada di KMK Global Sport, Jl. Cikupamas Raya No.17, Talagasari, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian direncanakan berlangsung selama 4 bulan, mulai September hingga Desember 2025, dengan tahapan meliputi penyusunan artikel, pembuatan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan penelitian. Objek penelitian yang akan dianalisis pada penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Subjek pada penelitian ini adalah

karyawan PT KMK Goba Sport. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Pattern Engineer* (PE) pada PT KMK Global Sport sebanyak 80 orang.

Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pendekatan yang diterapkan mengacu pada Partial Least Square (PLS) sebagai bagian dari Structural Equation Modeling (SEM). Penggunaan PLS-SEM dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, metode ini dinilai tepat mengingat ukuran sampel penelitian relatif kecil (Hair et al., 2019). SmartPLS versi 4.0 kemudian dimanfaatkan untuk melakukan evaluasi terhadap model pengukuran dan model struktural secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Karet Murni Kencana (KMK) Global Sports adalah perusahaan manufaktur sepatu olahraga yang didirikan di Indonesia oleh Mr. CK Song pada tahun 1989. Perusahaan ini telah beroperasi lebih dari 30 tahun, memproduksi sepatu untuk merek-merek seperti Nike dan Converse, dan berfokus pada kualitas dan inovasi. PT KMK Global Sport berlokasi di Jl. Cikupamas Raya No.17, Talagasari, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi pada PT KMK Global Sports. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia 26 - 32 tahun, serta memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat. Selain itu, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja antara 5–10 tahun. Kondisi demografis ini menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan pada populasi yang mapan, berusia produktif, dan berkontribusi signifikan terhadap operasional produksi, sehingga temuan penelitian akan sangat relevan dengan kinerja dan pengalaman pekerja yang stabil di perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Klasifikasi	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	65
	Perempuan	15
Usia	18 – 25 Tahun	10
	26 – 32 Tahun	60
	33 – 45 Tahun	7
	> 45 Tahun	3
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	32
	Diploma (D3/D4)	13
	Sarjana (S1)	30
	Pasca Sarjana	5
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	22
	5 – 10 Tahun	48
	Lebih dari 10 Tahun	10

Sumber: Peneliti (2025)

Outer Model

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang mewakili variabel laten. Analisis ini mencakup pemeriksaan validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen berfungsi menilai sejauh mana item-item instrumen secara kolektif mengindikasikan konstruk laten tunggal (Agus Purwanto et al., 2019; Purwanto et al., 2021; Purwanto, Asbari, Santoso, & ..., 2020; Purwanto, Asbari, Santoso, Paramarta, et al., 2020). Dalam konteks indikator reflektif, uji validitas konvergen dilakukan dengan mengevaluasi korelasi antara skor setiap indikator dengan skor konstruk yang mendasarinya. Kriteria evaluasi untuk validitas konvergen dalam penelitian ini meliputi nilai *Outer Loading* (*Loading Factor*), *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 2. Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.860	0.934	0.936	0.686
	X1.2	0.805			
	X1.3	0.767			
	X1.4	0.883			
	X1.5	0.839			
	X1.6	0.834			
	X1.7	0.803			
	X1.8	0.827			
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0.843	0.897	0.905	0.663
	X2.2	0.822			
	X2.3	0.758			
	X2.4	0.857			
	X2.5	0.880			
	X2.6	0.713			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.796	0.943	0.945	0.664
	Y.2	0.843			
	Y.3	0.791			
	Y.4	0.808			
	Y.5	0.822			
	Y.6	0.815			
	Y.7	0.837			
	Y.8	0.887			
	Y.9	0.724			
	Y.10	0.814			

Sumber: Olah data Smart PLS (2025)

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, seluruh instrumen pada masing-masing variabel menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh variabel juga berada di atas 0,70, yang berarti instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Sementara itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel melebihi 0,50, sehingga syarat validitas konvergen terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen dan diskriminan yang memadai, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Inner Model

Evaluasi model struktural (*inner model*) merupakan tahapan analisis yang digunakan untuk melihat keterkaitan antara variabel laten independen dan variabel laten dependen. Model struktural ini berfungsi sebagai dasar dalam pengujian hipotesis atau pengujian pengaruh antar variabel. Pada penelitian ini, penilaian terhadap *inner model* dilakukan melalui analisis nilai *R-Square* (koefisien determinasi) serta Goodness of fit Model.

Tabel 3. Nilai R Square

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.605

Sumber: Olah data Smart PLS (2025)

Uji R-Square atau koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,605. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan 60,5% variasi kinerja karyawan. Adapun sisanya, yaitu 39,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model penelitian ini.

Tabel 4. Model Fit

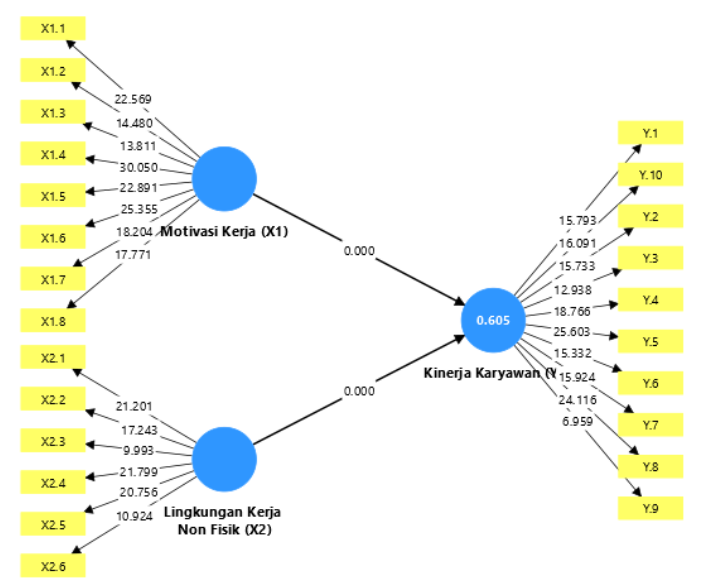
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.075	0.075
d_ ULS	1.695	1.695
d_ G	1.617	1.617
Chi-square	581.379	581.379
NFI	0.704	0.704

Sumber: Olah data Smart PLS (2025)

Pengujian *Goodness of Fit Model* dilakukan untuk menilai kemampuan prediktif model serta memastikan kelayakan model yang digunakan. Suatu model dinyatakan layak apabila nilai SRMR berada di bawah 0,1. Pada Tabel 4, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,075, yang masih berada di bawah ambang batas tersebut. Selain itu, evaluasi model juga dapat dilakukan melalui analisis Goodness of Fit menggunakan indikator NFI. Model dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik apabila nilai NFI mendekati angka 1. Semakin tinggi nilai NFI, semakin besar pula proporsi varians variabel yang mampu dijelaskan oleh model. Pada penelitian ini, nilai NFI yang diperoleh adalah 0,704. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan memiliki kualitas kecocokan yang baik.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) dengan memperhatikan tingkat signifikansi hubungan antarkonstruk yang ditunjukkan oleh nilai t-statistics dan p-values pada hasil bootstrapping. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistics melebihi 1,96 dan p-values berada di bawah 0,05 (5%). Hasil pengujian model dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses bootstrapping dapat dilihat pada Gambar 2 dan Tabel 5.



Gambar 2. Output Bootstrapping
 Sumber: Olah data Smart PLS (2025)

Tabel 5. Path Analysis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.448	0.448	0.108	4.137	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.389	0.388	0.106	3.674	0.000

Sumber: Olah data Smart PLS (2025)

Pada Tabel 5, diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai T statistic sebesar 4,137 > 1,96 dan P value sebesar 0,00 < 0,05. Nilai original sample yang positif menunjukkan arah hubungan yang

searah, artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal sesuai harapan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KMK Global Sports. Selain itu, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai T statistic sebesar $3,674 > 1,96$ dan P value sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai original sample yang positif menunjukkan arah hubungan yang searah, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka berikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KMK Global Sports.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi yang dirasakan karyawan terbukti mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik, memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT KMK Global Sports.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Zanafa Publishing.
- Agus Purwanto, Masduki Asbari, Teguh Iman Santoso, Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2019). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 216–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/178/138>
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Asbari, M., Novitasari, D., Monoarfa, M., & Wardoyo, S. (2024a). Strategic Team Management for Improved Engineering Performance: A Collaborative Perspective. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(01), 43–55.
- Asbari, M., Novitasari, D., Monoarfa, M., & Wardoyo, S. (2024b). Strategic Team Management for Improved Engineering Performance: A Collaborative Perspective. *Motivaksi: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 01(01), 43–55. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/motivaksi/article/view/16/17>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), 577–582. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Asbari, M., Purwanto, A., Agung Nugroho, Y., Agung Ali Fikri, M., Fauji, A., Wahid Imam Shobihi, A., Hulu, P., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., Rahma Dewi, W., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S., Insan Pembangunan, S., Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., Shobihi, A. W. I., ... Insan Pembangunan, S. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesia Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378–397. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10.

- Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital*, 1(1), 1-12.
- Budiadnyana, G. N. (2024). Strategi Sukses Inovasi: Kepercayaan Interpersonal dan Berbagai Pengetahuan di Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(01), 1–8.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fikri, M. A. A., Amri, L. H. A., Nadeak, M., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Urgensi Menumbuhkan Motivasi Pelayanan Publik Pegawai Puskesmas: Analisis Servant Leadership dan Mediasi Basic Need Satisfaction. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4172–4185. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1421>
- Fikri, M. A., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Waruwu, H., Fauji, A., Shobihi, A. W., Singgih, E., Sudiyo, R., Agistiawati, E., & Dewi, W. (2020). a Mediation Role of Organizational Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence At Islamic School. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 365–383. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/498>
- Hernaningsih, E. W., & Brahmana, S. S. (2024). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3290-3301.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2024). Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(01), 9–22.
- Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 95–104. [Ijosmas.Org104–95](https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/11) ,(1)1 ., <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/11>
- Novitasari, D., Cahya Kumoro, D. F., Yuwono, T., & Asbari, M. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 27–42. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijosms-v3i5p103>
- Novitasari, D., Hutagalung, D., Silitonga, N., Johan, M., & Asbari, M. (2021). Membangun Perencanaan dan Kinerja Tim: Analisis Pengaruh Efikasi Kolektif dan Iklim Kecerdasan Emosional. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 191–205. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v7i2.5116>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker’s Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijosms-v3i4p112>
- Novitasari, D., Supriatna, H., Asbari, M., Nugroho, Y. A., & Nadeak, M. (2021). Exploring the Impact of Trust in Leader and Knowledge Sharing on Employee Innovation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 47–62. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/30>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyo, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees’ Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/507>
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan UMKM: Analisis Pengaruh Managerial Coaching dan Motivasi Intrinsik. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 364–378. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2016>
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117-129.

- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., & ... (2020). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. ... *Administrasi Publik* ..., 4(2), 335–350. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3937202
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22804>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyrurroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis*, XX(2), 1320-1331.