

---

---

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Aditya Egga Wardhana \*, Enni Sustiyatik, Ria Lestari Pangastuti

Universitas Kadiri, Kediri, Indonesia

Disubmit 8 Agustus 2023; Direvisi 19 Oktober 2023; Diterima 18 Desember 2023; Dipublikasi 31 Desember 2023

---

---

### Abstrak

Persaingan yang semakin ketat dewasa ini mengakibatkan perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai cara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 34 responden. Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan teknik uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan kedua variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi.

### Abstract

*Today's increasingly fierce competition means that companies must continue to improve their employees' performance through various means. This research aims to determine and analyze the partial influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT Sukses Mitra Sejahtera, Kediri Regency. This type of research uses quantitative methods by determining the sample using a saturated sampling technique, namely 34 respondents. This research hypothesis was tested using multiple linear regression test techniques. The results of this research show that motivation partially has no significant effect on employee performance, while work environment is partially proven to have a significant effect on employee performance. Meanwhile, motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of this research can be the basis for companies to improve employee performance through increasing motivation and work environment.*

*Keywords: Employee Performance; Motivation; Work Environment.*

Hak Cipta ©2023 Penulis. Dipublikasikan oleh Universitas Bumigora  
Di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License

---

\* Aditya Egga Wardhana. Tel: -, E-mail: [adityaegga@gmail.com](mailto:adityaegga@gmail.com)

DOI: 10.30812/target.v5i2.3266

Jurnal terakreditasi SINTA 5 (<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10637>)

Cara sitasi: Wardhana, Aditya Egga, Enni Sustiyatik, & Ria Lestari Pangastuti. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 5 (2), 235-244. DOI: 10.30812/target.v5i2.3266

## I. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki agar menjadi penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Luther (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas SDM yang terdapat di organisasi tersebut, apabila organisasi memiliki SDM yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup, maka itu mampu menjadi keunggulan, begitu pula sebaliknya apabila kualitas SDM yang dimiliki buruk, maka akan menjadi kelemahan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu, maka penelitian mengenai hal tersebut masih sangat relevan untuk terus dilakukan. Ketika kinerja karyawan memuaskan, maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan. Wijaya & Fauji (2021) menyimpulkan bahwa kinerja menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan selama periode waktu tertentu. Kariyamin et al., (2020) juga sepakat bahwa kinerja menunjukkan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Beberapa strategi yang dapat menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi karyawan dan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan & Bahri, 2018). Kristanti & Lestari (2019) menyimpulkan bahwa motivasi bisa menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Samsudin dalam Nurjaya (2021) di sisi lain menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan (Larasati & Gilang, 2014; Januari, 2019). Namun demikian, masih perlu dilakukan penelitian pada perusahaan-perusahaan tertentu karena belum tentu hasil yang sama bisa didapatkan.

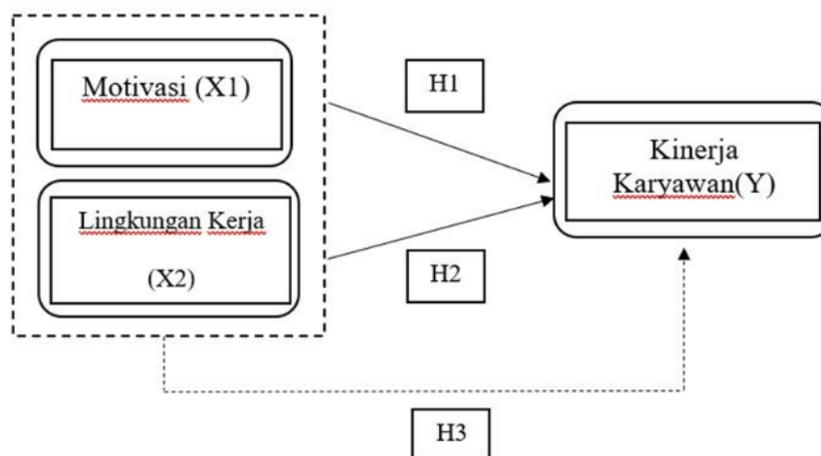
Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang di bebankan. Hartini (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam apapun yang ada di sekeliling karyawan yang dapat menimbulkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan (Ferawati, 2017; Lestary & Chaniago, 2017). Namun demikian hasil penelitian masih tidak konsisten dengan penelitian lain yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Arianto, 2013; Hanafi & Yohana, 2017). Oleh sebab itu, maka penelitian ini masih perlu dilakukan, khususnya pada perusahaan yang belum pernah diteliti seperti PT. Sukses Mitra Sejahtera.

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan produsen kayu lapis yang telah memenuhi berbagai persyaratan ekspor hasil hutan, yang ada di Dusun Cangak, Desa Krandang Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. Kayu lapis tersebut diekspor ke berbagai negara, Permintaan kayu lapis yang semakin meningkat mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi. Oleh karena itu, sudah seharusnya perusahaan

memperhatikan faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini bisa menjadi dasar evaluasi strategi perusahaan dalam mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.

## II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan di PT. Sukses Mitra Sejahtera dengan populasi penelitian yaitu seluruh karyawan divisi *maintenance* pada perusahaan tersebut, yaitu dengan jumlah 34. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena jumlah karyawan pada divisi tersebut kurang dari 100 orang. Sampel jenuh cocok digunakan apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relatif kecil (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil observasi, wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 23. Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1 (Diana & Abdullah, 2018), (Hustia, 2020), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Amalia & Indratono, 2018), (Suhardi, 2019), (Nurjaya, 2021), (Adha et al., 2019), (Manajemen et al., 2020), (Kariyamin et al., 2020), (Sembiring, 2020).



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

## III. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel seperti tampak pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini memiliki *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Dengan demikian, maka seluruh pernyataan variabel dikatakan sah untuk dijadikan instrumen penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan ditunjukkan pada Tabel 2. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan data yang didapat pada Tabel 2 disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,773, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,714, dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,795. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item setiap variabel

dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan karena lebih besar dari pada nilai standarisasi reliabilitas yaitu sebesar 0,6.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel**

Item Pernyataan	Nilai r-Tabel	Nilai r-Hitung	Keterangan
X1_1	0,348	0,487	Valid
X1_2	0,348	0,488	Valid
X1_3	0,348	0,616	Valid
X1_4	0,348	0,668	Valid
X1_5	0,348	0,589	Valid
X1_6	0,348	0,588	Valid
X1_7	0,348	0,381	Valid
X2_1	0,348	0,631	Valid
X2_2	0,348	0,765	Valid
X2_3	0,348	0,737	Valid
X2_4	0,348	0,688	Valid
X2_5	0,348	0,695	Valid
X2_6	0,348	0,624	Valid
Y_1	0,348	0,814	Valid
Y_2	0,348	0,719	Valid
Y_3	0,348	0,617	Valid
Y_4	0,348	0,762	Valid
Y_5	0,348	0,870	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,773	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,714	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

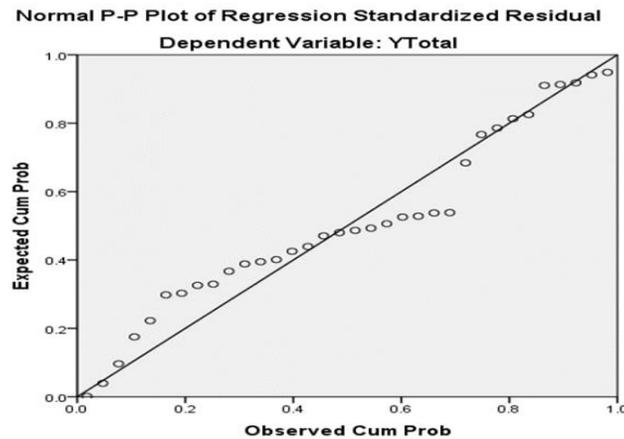
Setelah instrument penelitian dikatakan valid dan reliabel, maka peneliti melanjutkan dengan uji asumsi klasik seperti uji multikolinieritas, uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan alat analisis data SPSS versi 23. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil perhitungan *tolerance* pada Tabel 3 menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1, demikian pula dengan VIF, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak ada korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	9.713	4.064		2.390	.023		
X1Total	.030	.093	.052	.320	.751	.952	1.050
X2Total	.398	.147	.442	2.700	.011	.952	1.050

Sumber: Data primer diolah (2023)

Selanjutnya, hasil uji normalitas digambarkan dalam Gambar 2. Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan hasil analisis uji autokorelasi pada Tabel 4 dihasilkan nilai DW sebesar 1.997 yang berada diantara nilai DU sampai dengan 4-DU, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam data penelitian.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Data primer diolah (2023)

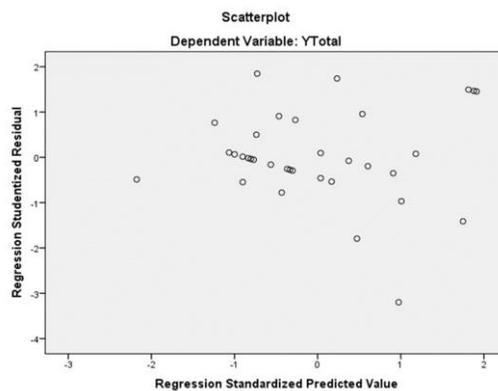
**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.457 <sup>a</sup>	.208	.157	1.833	1.997

a. Predictors: (Constant), X2 Total, X1 Total

b. Dependent Variable: YTotal

Sumber: Data primer diolah (2023)



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data primer diolah (2023)

Selanjutnya peneliti juga melakukan uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteorkedastisitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3. Berdasarkan hasil pada Gambar 3 diketahui bahwa

persebaran titik-titik berada pada di bawah dan di atas 0 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terbentuk suatu pola yang jelas. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh modal dan tenaga kerja terhadap pendapatan produksi.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1(Constant)	9.713	4.064		2.390	.023
X1Total	.030	.093	.052	.320	.751
X2Total	.398	.147	.442	2.700	.011

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan koefisiensi setiap variabel dalam analisis regresi linier berganda yang dilakukan. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini digambarkan dalam Persamaan 1. Berdasarkan Persamaan 1, dapat diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,030 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan faktor motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera akan meningkat sebesar 0,030. Selain itu, diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,398 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera akan meningkat sebesar 0,398.

Pada dasarnya, Tabel 5 juga menunjukkan hasil uji hipotesis parsial penelitian ini. Hasil analisis data penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan divisi maintenance PT Sukses Mitra Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel yaitu  $0,320 < 2,039$  dengan tingkat signifikan  $0,751 > 0,05$  yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuatan, dan kebutuhan hubungan yang menjadi item pernyataan untuk mengukur motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019).

$$\text{Persamaan 1} \quad \text{----->} \quad Y = 9,713 + 0,030 X_1 + 0,398 X_2 + e$$

Dalam kasus PT Sukses Mitra Sejahtera para *team leader*, koordinator divisi sudah memberikan motivasi kepada para karyawan agar dapat meningkatkan kreativitas, dan nilai mutu perkerjaannya, akan tetapi itu tidak cukup untuk mendorong mereka, karena pada dasarnya karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Kebanyakan karyawan bekerja hanya memikirkan target untuk mendapatkan bonus di luar gaji, dan setelah mereka mencapai target, kebanyakan dari mereka sudah puas dengan pencapaian tersebut, dan mereka menyelesaikan pekerjaan hanya agar tidak kehilangan pekerjaan. Namun demikian, berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, walaupun banyak yang menyatakan positif dalam memberikan jawaban, tetap saja masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju atau cenderung negatif atas item pernyataan yang diberikan. Hal ini menjadi dasar kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak PT Sukses Mitra Sejahtera belum tercapai secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu  $2,700 > 2,093$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,011 < 0,050$ , sehingga dikatakan bahwa secara statistik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Sembiring, 2020). Artinya, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan rasa aman untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan dapat menikmati lingkungan kerja dengan tenang, mereka dapat merasa nyaman dan aman di tempat kerja serta dapat memanfaatkan waktu mereka secara efektif untuk bekerja.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	27.422	2	13.711	4.082	.027 <sup>b</sup>
	Residual	104.137	31	3.359		
	Total	131.559	33			

Sumber: Data primer diolah (2023)

Selain uji pengaruh parsial, peneliti juga melakukan uji pengaruh simultan atau uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai  $Sig$   $0,027 < 0,05$  dan  $F$  hitung ( $4.082$ )  $> F$  tabel ( $2,911$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Hasil penelitian ini juga sangat mendukung penelitian lain yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amalia & Indratono, 2018). Penelitian ini juga membenarkan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi dan kinerja karyawan bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hasibuan & Bahri, 2018).

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,457 <sup>a</sup>	,208	,157	1,83282	1,997
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data primer diolah (2023)

Selanjutnya, untuk melihat besar presentase pengaruh variabel independen yang diteliti, peneliti juga melakukan uji koefisien determinasi. Hasil uji ditunjukkan dalam Tabel 7. Berdasarkan nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) pada Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,208 atau 20,8%, sementara sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, maka terdapat banyak hal lain yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

#### IV. Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *maintenance* PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Hal ini disebabkan karena perusahaan belum memberikan motivasi secara maksimal sehingga kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuatan, dan kebutuhan hubungan yang menjadi item pernyataan untuk mengukur

motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *maintenance* PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Artinya, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bisa memanfaatkan waktu mereka secara efektif dan menunjukkan kinerja maksimal. Secara bersama-sama, variable motivasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan walaupun besar pengaruhnya tergolong kecil. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memertimbangkan berbagai factor lain agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya.

### Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Kadiri dan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini.

### Deklarasi

Semua penulis memiliki kontribusi yang merata dalam penelitian ini. Para penulis tidak memiliki kepentingan finansial atau hubungan pribadi yang saling bersaing yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaporkan dalam artikel ini.

### Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 046*, 622–634.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi ( BBSTV Surabaya ) PENDAHULUAN Seiring berkembangnya teknologi yang semakin pesat , dengan berbagai kecepatan informasi dari suatu wilayah ke wilayah lai.* 1(2), 82–94.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.* 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi*

- Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200–213.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya ManusiA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Manajemen, J., Nomor, V., Desember, J., Motivasi, P., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pada, K., Bangun, P. T., Persada, J., & Jakarta, D. I. (2020). *Value*. 15, 80–86.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Sella Okti Hartini, D. U. W. (2022). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sugiyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian* (1 (ed.)). Deepublish.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.

