



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA CISAUK KOTA TANGERANG

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BIMA BUILD SENTANA CISAUK TANGERANG CITY

Dinda Putri Lestari¹, Nani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dindaputri.23042000@gmail.com^{1*}, dosen01704@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 09-02-2025

Revised : 11-02-2025

Accepted : 13-02-2025

Published: 15-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Bima Bangun Sentana Cisauk Tangerang City, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods and saturated sampling with a sample size of 50 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the t count is $3.267 > 2.011$ and the significance value for the work motivation variable (X1) is 0.000, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the work motivation variable (X1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). Based on the results of the t test, the t value is $3.519 > 2.011$ and the significance value for the work environment variable (X2) is 0.000, the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the work environment variable (X2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). Based on the results of the F test, the calculated F value is $7.065 > 3.20$ and the significance value is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the work motivation variable (X1) and the work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $3,267 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3,519 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar

7,065>3,20 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan (security). Landasan didirikan usaha ini, mengacu tentang kebutuhan keamanan di lingkungan mall, ruko, perumahan yang semakin banyak dan tingkat kriminalitas semakin meningkat.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Kasmir (2019:184) “kinerja karyawan ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang dapat dilihat dari tinjauan kehadiran absensi karyawan di bawah ini.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Daftar Absensi Karyawan PT Bima Bangun Sentana Cisauk
Kota Tangerang Periode Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Persentase %
		T	S	C	
Januari	50	9	3	8	40%
Februari	50	10	5	3	36%
Maret	50	11	3	4	36%
April	50	8	2	5	30%
Mei	50	15	5	7	54%
Juni	50	10	1	1	44%
Juli	50	9	6	9	48%
Agustus	50	15	10	5	60%
September	50	7	10	3	40%
Oktober	50	9	9	3	42%
November	50	10	11	12	66%
Desember	50	10	8	8	52%

Sumber : Data Internal PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang

Dari data absensi di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang pada bulan Mei sebesar 54%, lalu meningkat di bulan Agustus 60% serta mengalami peningkatan kembali di bulan November sebesar 66%. Ketidakhadiran merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan yang berpotensi merugikan perusahaan karena menghambat efektivitas dalam bekerja. Keterlambatan yang terjadi dapat dikatakan sebagai pencurian waktu, karena pekerjaan yang seharusnya dapat dimulai tepat waktu menjadi mundur karena terlambat datang ke kantor. Hal tersebut mengakibatkan keterlambatan pula dalam menyelesaikan pekerjaan



Tabel 1. 2
Data Pra – Survei Kinerja Karyawan PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang

No	Pernyataa	Jmlh Rspndn	Jawaban Responden			
			Ya		Tidak	
1	Saya mengerjakan Pekerjaan dengan baik	15	7	14%	8	16%
2	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan kuantitas yang sudah ditetapkan perusahaan	15	5	10%	10	20%
3	Saya selalu mengatasi kesulitan disaat mendapatkan masalah	15	4	8%	11	22%
4	Saya selalu datang tepat waktu dan istirahat tepat waktu	15	8	16%	7	14%
5	Saya tidak pernah telat mendapatkan haknya dari perusahaan	15	6	12%	9	18%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.Cisauk Kota Tangerang Belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden masih menjawab tidak, tentunya perusahaan harus lebih fokus untuk mengatasi hal tersebut.

Tabel 1. 3
Data Pra - Survei Motivasi PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang

No	Pernyataa	Jmlh Rspndn	Jawaban Responden			
			Ya		Tidak	
1	Tersedianya fasilitas penunjang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	15	5	10%	10	20%
2	Adanya perlindungan kerja dari perusahaan bagi keselamatan kerja karyawan.	15	8	16%	7	14%
3	Adanya ruang dan waktu untuk karyawan berinteraksi diluar pekerjaan	15	7	14%	8	16%
4	Adanya penghargaan berupa bonus atau apresiasi lain dari perusahaan	15	9	18%	6	12%
5	Adanya motivasi dari perusahaan kepada karyawan agar semangat dalam bekerja	15	9	18%	6	12%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, motivasi di PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban diatas masih banyak yang menjawab tidak, hal ini dapat pengaruh terhadap perusahaan karena dapat mengakibatkan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan.

Tabel 1. 4
Data Pra - Survei Lingkungan Kerja pada PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang

No	Pernyataa	Jmlh Rspndn	Jawaban Responden			
			Ya		Tidak	
1	Adanya sistem manajemen yang adil	15	2	4%	13	26%
2	Adanya komunikasi dua arah yang baik	15	7	14%	8	16%
3	Adanya fasilitas dan peralatan kerja yang layak dan memadai	15	8	16%	7	14%
4	Pimpinan selalu menyampaikan nilai-nilai agama, sosial dan etika dalam bekerja	15	10	20%	5	10%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan pada Tabel Prasurvey diatas dapat dilihat bahwa masihbanyak adanya sistem manajemen yang kurang adil karena ada 13 responden yang menjawab tidak, tentu hal ini dapat pengaruh terhadap kinerja karyawan jadi kurang maksimal



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono dalam (Khuril Miftahur Rizky 2021: 114) “validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item–item tersebut”.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali dengan subjek yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Sudarmadi, 2019) “mengatakan bahwa uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametric *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S).

2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Sudarmadi, 2019) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi tingkat keeratan suatu hubungan, asumsi ini didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara dua pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sudarmadi, 2019) “uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi”.

Uji Regresi Linier

Teknik ini digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila hanya ada satu variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaiki turunkan nilainya). Menurut Ghozali dalam (Sudarmadi, 2019) “menjelaskan bahwa analisis regresi adalah model analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sarwono dalam (Reza Indradi Putera, 2017: 45) “analisis koefisien korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel tergantung”. Menurut Sugiyono dalam (Firmansyah, 2021: 141)



“menjelaskan bahwa Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan”

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono dalam (Firmansyah, 2021: 141) “dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yaitu besarnya adalah kuadrat dari (r²).

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam (Firmansyah, 2021: 141)“uji t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan”. Menurut (Sudarmadi, 2019) Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H₀ diterima atau secara bersamasama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% df = (N - 2)	Kriteria
Motivasi Kerja (X ₁)	1	0,687	0,278	Valid
	2	0,757	0,278	Valid
	3	0,618	0,278	Valid
	4	0,778	0,278	Valid
	5	0,731	0,278	Valid
	6	0,726	0,278	Valid
	7	0,803	0,278	Valid
	8	0,706	0,278	Valid
	9	0,840	0,278	Valid
	10	0,667	0,278	Valid
Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% df = (N - 2)	Kriteria
Lingkungan Kerja (X ₂)	1	0,670	0,278	Valid
	2	0,779	0,278	Valid
	3	0,726	0,278	Valid
	4	0,776	0,278	Valid
	5	0,755	0,278	Valid
	6	0,778	0,278	Valid
	7	0,592	0,278	Valid
	8	0,620	0,278	Valid
	9	0,805	0,278	Valid
	10	0,741	0,278	Valid
Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% df = (N - 2)	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,625	0,278	Valid
	2	0,527	0,278	Valid
	3	0,747	0,278	Valid
	4	0,652	0,278	Valid
	5	0,751	0,278	Valid
	6	0,771	0,278	Valid
	7	0,603	0,278	Valid
	8	0,794	0,278	Valid
	9	0,547	0,278	Valid
	10	0,607	0,278	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) lingkungan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	0,902	> 0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,900		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,857		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel motivasi kerja (X₁) lingkungan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

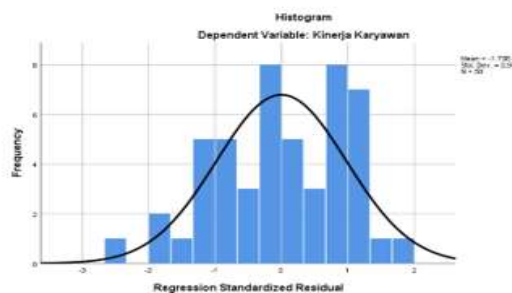
a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.87543249
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.071
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

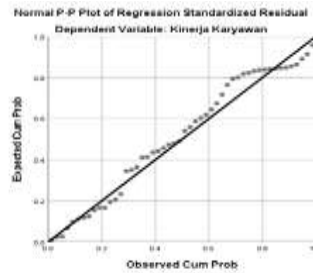
Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi 0,073 >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 4. 3 Uji Normalitas Metode P Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.537	1.862
	Lingkungan Kerja	.537	1.862

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.481 ^a	.231	.198	5.999	1.315

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,315 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

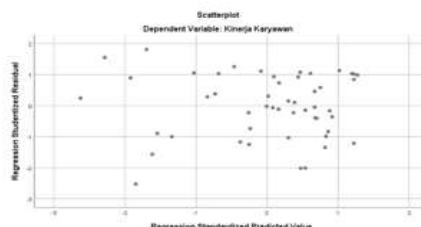
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.203	2.453		3.345	.002
	Motivasi Kerja	-.132	.069	-.365	-1.921	.061
	Lingkungan Kerja	.048	.079	.116	.609	.546

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber: Output SPSS Versi 25



Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) lebih besar dari 0,005 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005.



Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas scater plot

Berdasarkan hasil uji menggunakan *scater plot* dapat di lihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat di simpulkan tidak terjadi gangguan Heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.439	3.983		6.889	.000
Motivasi Kerja	.317	.097	.427	3.267	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas di ketahui nilai *Constan* (a) sebesar 27,439 sedangkan nilai Motivasi Kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0,317 sehingga persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 27,439 + 0.346 X1$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta yang bernilai 27,439 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 27,439.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,317 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,317. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.612	4.495		5.476	.000
Lingkungan Kerja	.385	.109	.453	3.519	.001

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas di ketahui nilai *Constan* (a) sebesar 24,612 sedangkan nilai lingkungan kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0,385 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:



$$Y = a + bx$$

$$Y = 24,612 + 0,385 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Konstanta yang bernilai 24,612 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 24,612.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,385. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.192	4.607		5.034	.000
Motivasi Kerja	.164	.130	.220	1.263	.213
Lingkungan Kerja	.257	.148	.303	1.735	.089

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 23,192 + 0,164 X_1 + 0,275 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 23,192 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 23,192.
- b. Diperoleh nilai Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,164 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,164 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari data di atas diperoleh nilai lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,275 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja maka nilai partisipasi variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 0,275 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.427**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 25



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,427 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,453 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.481 ^a	.231	.198	5.999	.231	7.065	2	47	.002

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,481 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.165	6.123

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,182 atau sebesar 18,2% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 18,2% sisanya 81,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.188	6.036

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,205 atau sebesar 20,5% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20,5% sisanya 79,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481a	.231	.198	5.999

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,231 atau sebesar 23,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 23,1% sisanya 76,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.439	3.983		6.889	.000
	Motivasi Kerja	.317	.097	.427	3.267	.002

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 3,267 > 2,011 dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05 artinya bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Tangerang.

Tabel 4. 26 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.612	4.495		5.476	.000
	Lingkungan Kerja	.385	.109	.453	3.519	.001

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 3,519 > 2,011 dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0,000 < 0.05, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Tangerang.

Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.505	2	254.253	7.065	.002b
	Residual	1691.515	47	35.990		
	Total	2200.020	49			

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar 7,065 > 3,20 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja



(X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Bima Bangun Sentana Cisauk Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t hitung sebesar $3,267 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang.

Faktor yang memengaruhi rendahnya motivasi adalah kurangnya kebijakan pendukung yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meskipun jam kerja yang tidak terlalu padat memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial di luar kantor, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan motivasi secara signifikan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah pemberian cuti tahunan, yang memungkinkan karyawan untuk beristirahat dan memulihkan energi. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas mereka.

2. Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t hitung sebesar $3,519 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang.

Faktor yang memengaruhi rendahnya penilaian terhadap lingkungan kerja adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam menyediakan fasilitas dan waktu yang memadai untuk kebutuhan ibadah serta kesehatan mental karyawan. Hal ini mencakup pentingnya fasilitas pendukung untuk menjalankan ibadah secara nyaman dan akses terhadap layanan konsultasi psikologi guna menjaga keseimbangan mental karyawan. Upaya ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif serta mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

3. Berdasarkan hasil uji F didapati nilai F hitung sebesar $7,065 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Bangun Sentana Cisauk Kota Tangerang.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat kuantitas pekerjaan yang belum optimal dapat dikaitkan dengan sistem penghargaan atau insentif yang diterapkan oleh perusahaan. Dimana kurangnya motivasi untuk mencapai target kemungkinan disebabkan oleh minimnya pemberian bonus atau reward bagi karyawan yang berhasil memenuhi atau melampaui target perusahaan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, perusahaan



dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga karyawan lebih terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Abdurahman, M. F., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530>
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Arga Christian Sihotang. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Bisma Indrawan Sanny, R. K. D. (2020). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada*. 4(1), 78–87.
- Firmansyah, I. (2021). PENGARUH Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (FRAUD) di PT Perkebunan Nusantara VIII. *Land Journal*, 1(2), 138–148. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.705>
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 487–495. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i3.6814>
- Ismail. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Magfiroh, S., Sunarmo, A., & Primasari, D. (2018). Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 103–116. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2619>
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14500>
- Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Pertiwi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 1, 2017: 5360 - 5374*, 5(1), 5360–5374.
- Reza Indradi Putera, S. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia. 3, 42–53.



- Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.189>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Suci, N. M., Ganesha, U. P., Kerja, L., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bni Kantor Cabang Renon. 5(2), 293–304.
- Sudarmadi, F. F. I. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Papa PT Bank Central Asia Tbk.Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36. <https://doi.org/10.32493/dr.v3i2.6301>
- Tinambunan, J., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 5(3), 206–212. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Gde Oka Pramadita, I. B. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, 18.
- Angelique Tolu, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11, 7.
- Bayu Dwilaksono Hanafi, C. Y. (2017, Maret). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan EkonomidanBisnis (JPEB)*, 5, 17. [doi:doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6](https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6)
- Hustia, A. (2020, Desember). pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 11. [doi:10.32502/jimn.v10i1.2929](https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929)
- Joni Heruwanto, D. S. (2018, Desember). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15, 12. Diambil kembali dari <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk>
- Mauritz D.S Lumentut, L. O. (2015, Maret). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3, 12.
- Ni Made Ita Purnami, I. W. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 21. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13>
- Permansari, R. (2013, November). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal* 2, 2, 9.



- Yanuari, Y. (2019, Oktober). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2, 10. oi:10.24853/baskara.2.1.44-54
- Amstrong & Baron dalam Buku Irham Fahri. 2012. Manajemen Kinerja Jakarta.
- Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CVPustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Edy Sutrisno, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta Edy Sutrisno, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Keempat. Jakarta : BumiAksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatima, H. (2017). Manajemen Pembinaan Karakter Mahasiswa Pada Pengelola Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Iain Kendari. Kendari: Proposal Skripsi Institut Agama Islam Negeri Kendari
- Hery. (2018). Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Refika Aditama..
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2016. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis R. L., & Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Rafiie, S. A. K, (2017), Manajemen Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2012 Perilaku Organisasi, Edisi Delapan Penerbit PT. Prehalindo Jakarta
- Sadili Samsudin, 2016 Sumber Daya Manajemen Cetakan Kesatu Bandung : Pustaka Setia



-
- Sedermayanti, 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis* bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Abdul Rahim Hasibuan, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petra Supreme Jakarta Selatan.
- Adhisti Lestari 2014, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indokarya Cipta Kreasi Pamulang.
- Arif Ramdhani. 2012. *Penilaian Kinerja PT.Sarana Karya Nusa*. Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Dodiek Prastyo 2011, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Utama Megah Abadi Tangerang
- Ghazali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan program SPSS 22 Update PLS Regresi*. Semarang