



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRAJASA MULTI SERVINDO CABANG DEPOK

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT MITRAJASA MULTI SERVINDO DEPOK BRANCH

Diva Nadya Putri Binawan¹, Syamsi Mawardi²

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

Email : divaaandy78@gmail.com^{1*}, dosen02000@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 17-02-2025

Accepted : 19-02-2025

Published: 21-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment partially and simultaneously on employee performance at PT Mitrajasa Multi Servindo, Depok branch. This type of research is a type of quantitative research using associative methods. The data collection technique used a questionnaire or questionnaire method, the population in this study were all employees of PT Mitrajasa Multi Servindo, Depok branch, namely 51 employees. Sample 51 employees. Data analysis using descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and t test and f test using SPSS version 26. The results of this study are Motivation has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination of 53.5% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.506 > 1.676)$. Work Environment has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination of 53.1% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,451 > 1,676)$. Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 8,084 + 439 X_1 + 383 X_2$. The coefficient of determination is 61.4% while the remaining 38.6% is influenced by other factors. The autocorrelation test was obtained at 2,109 Hypothesis testing obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ or $(38,100 > 3.29)$.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok yaitu sebanyak 51 karyawan. Teknik sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh dan cara Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji



asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7.506 > 1.676$). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7.451 > 1.676$). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.084 + 439 X_1 + 383 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi faktor lain. Uji autokorelasi diperoleh sebesar 2.109 Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($38.100 > 3,29$).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam kajian ilmu manajemen diketahui setidaknya terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat fungsi tersebut pasti akan mengalami banyak tekanan secara internal dan eksternal. Tekanan tersebut dapat berupa tuntutan kerja yang tinggi, penyesuaian terhadap kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, tata bahasa kerja yang ramah, kompetensi yang harus diterapkan di semua bidang, persaingan pasar yang sangat ketat dan sangat cepat berubah keadaan ekonomi dan lingkungan.

Untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan baik, maka unsur pertama dan utama sekali yang mesti diperhatikan dan dikelola dengan serius adalah manusianya. Sebab manusialah yang akan merancang, mengaplikasikan, melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap semua unsur manajemen lainnya baik itu modal, materi, metode, mesin dan pasar. Di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Jika perusahaan mampu untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif maka tentulah akan berdampak pada bagusnya kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya yang unggul dan kompetitif tentu juga berdampak pada buruknya kinerja perusahaan di masa-masa yang akan datang.

Motivasi karyawan pun menjadi faktor yang menentukan kesuksesan organisasi Menurut Sunyoto (2020:11) "motivasi adalah tentang mengembangkan semangat kerja seseorang dan membuatnya mau bekerja dengan kemampuan dan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi." Sedangkan menurut Hasibuan (2020:5) "menjelaskan motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan." Motivasi dalam manajemen diarahkan hanya pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus. Motivasi adalah tentang menonjolkan kekuatan dan potensi bawahan Anda sehingga mereka dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan melaksanakan tujuan yang ditentukan.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok dibawah Naungan Perusahaan Sony Indonesia, Didirikan pada tanggal 1 September 1995, sebagai perusahaan penjual dan pemasaran yang diberi wewenang oleh Sony Corporation telah menjalankan pemasaran, aktivitas penjualan dan layanan yang dapat diandalkan untuk purna jual produk yang terbaik ke seluruh penjuru Indonesia melalui 7 Center, lebih dari 600 dealer resmi, 4 kantor cabang dan 43 service center resmi. Adalah cita-cita dari PT Sony Indonesia untuk secara terus-menerus melayani konsumen dan meningkatkan gaya hidup di Indonesia melalui produk dan teknologinya.



Menurut Rival dalam Muhammad Sandy (2019:12) memberikan pengertian bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.”

. Untuk lebih jelasnya tabel di bawah ini akan memberikan gambaran fenomena permasalahan yang ada sebagai berikut:

Tabel 1.1**Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023**

No	Uraian	Kriteria Penilaian	2021		2022		2023	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Inisiatif	Ketepatan dalam menyusun rencana kerja	100%	78%	100%	72%	100%	72%
2	Tanggung Jawab	Tingkat tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	100%	76%	100%	72%	100%	70%
3	Kerjasama	Kemampuan kerjasama dalam team	100%	77%	100%	74%	100%	69%
4	Kualitas Kerja	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan	100%	76%	100%	73%	100%	70%
5	Kuantitas Kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan cepat dan tepat	100%	70%	100%	71%	100%	68%
Jumlah			75,4%		72,4%		69,8%	

Sumber : PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok, 2024

Kinerja karyawan yang menurun pada PT Mitrajasa Multi Servindi cabang Depok dapat dilihat dari indikator Inisiatif, dimana masih banyak karyawan yang kurang mampu dalam melakukan ketepatan untuk menyusun rencana kerja, dan hal ini dibuktikan pada tabel 1.1 dimana rata-rata penilaian hasil kinerja pada indikator inisiatif yang targetnya 100% terdapat penurunan di tiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2021 hanya tercapai 78%, 2022 hanya tercapai 72%, dan 2023 hanya tercapai 72%. Selain itu kinerja karyawan yang kurang dapat dilihat dari indikator Tanggung jawab. Masih banyak karyawan yang tidak mampu bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Hal ini terbukti pada tabel 1.1 dimana rata-rata pada indikator tanggung jawab yang targetnya 100% terdapat penurunan di setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2021 hanya tercapai sebesar 76%, pada tahun 2022 hanya tercapai 72%, dan pada tahun 2023 hanya tercapai sebesar 70%. Pada indikator Kerjasama juga mengalami hal serupa, yaitu penurunan yang signifikan di tiap tahunnya yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana dari yang targetnya 100% pada tahun 2021 hanya tercapai sebesar 77%, tahun 2022 hanya tercapai 74%, dan pada tahun 2023 hanya tercapai sebesar 69%. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan kerjasama antar team yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pada indikator Kualitas kerja juga mengalami penurunan karena karyawan tidak dapat menyelesaikan hasil pekerjaan



mereka sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan, seperti pada tabel 1.1 di tahun 2021 dari target awal sebesar 100% hanya dapat tercapai 76%, pada tahun 2022 sebesar 73%, dan pada tahun 2023 hanya tercapai sebesar 70%. Dapat dilihat pula pada indikator terakhir yaitu Kuantitas kerja, karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target, kecepatan dan ketepatan yang telah di tentukan dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana dari target 100% yang dapat tercapai pada tahun 2021 hanya tercapai 70%, pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan dengan jumlah sebesar 71%, dan pada tahun 2023 mengalami kembali penurunan yang signifikan menjadi 68% yang terealisasi. Hal-hal seperti ini dapat menurunkan kualitas kerja dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok

Tabel 1.2**Motivasi (Materil non Materil)****PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok Tahun 2021-2023**

No.	Pernyataan	Tahun			Keterangan
		2021	2022	2023	
1	Gaji sesuai UMR dan bonus kinerja	Ada	Ada	Ada	Stabil, tidak ada perubahan yang signifikan
2	Tunjangan Kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan)	Tidak Ada	Ada	Ada	Terjadi kenaikan yang signifikan
3	Kebersihan, Keamanan, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja	Ada	Ada	Ada	Lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik
4	Pelatihan Promosi Jabatan, Pengembangan Keterampilan	Ada	Ada	Tidak Ada	Terjadi penuruna akibat kurangnya pelatihan
5	Kerjasama Tim dan Komunikasi antar Karyawan	Ada	Ada	Ada	Hubungan kerja selalu terjaga dengan baik
6	Fasilitas Sarana Kerja Serta Alat-alat dan Mesin	Ada	Ada	Ada	Fasilitas selalu terjaga dengan baik

Sumber : PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa kebutuhan dukungan karyawan sudah cukup optimal, dapat dilihat pada Indikator Kebutuhan Fisiologis yang tercapai karena gaji yang didapatkan sesuai dan karyawan juga mendapatkan bonus kinerja. Sedangkan pada indikator Kebutuhan Rasa Aman juga dapat dilihat bahwa kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik dan karyawan mendapatkan hak keamanan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman pada saat di tempat kerja. Pada indikator Kebutuhan Sosial juga dapat dilihat bahwa komunikasi antar karyawan selalu terjaga dengan baik. Tetapi pada indikator Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi diri dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 mengalami penurunan akibat kurangnya pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan diri seta tidak adanya promosi jabatan dan hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok

**Tabel 1.3****Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di PT Mitrajasa Multi****Servindo Cabang Depok Tahun 2021-2023**

No.	Uraian	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Sedang	Rusak
1.	AC	10	7	2	1
2.	Meja	50	38	8	4
3.	Kursi	50	44	5	1
4.	Toilet	7	4	2	1
5.	Printer	9	5	2	2
6.	Komputer	48	40	5	3
7.	Lampu	25	22	2	1
8.	Infokus	12	10	1	1
9.	Kipas Angin	10	7	2	1
10.	Tempat Sampah	13	10	1	2

Sumber : PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok, 2024

Berdasarkan dari fasilitas kerja fisik pada tabel 1.3 diatas menunjukkan kuantitas lingkungan kerja pada indikator lingkungan kerja menunjukkan fenomena penyebab penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Contohnya pada indikator Pencahayaan, dari 25 lampu yang tersedia, hanya 22 yang berfungsi dengan baik dan sisanya tidak dapat berfungsi dengan baik. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan pencahayaan yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak fokus pada saat bekerja. Sedangkan pada indikator Sirkulasi udara dari 10 AC yang tersedia, hanya 7 yang dapat berfungsi dengan baik sedangkan sisanya tidak berfungsi dengan baik. Hal ini pula dapat mempengaruhi penurunan kinerja karena jika karyawan bekerja dengan keadaan ruangan yang panas, karyawan tidak akan fokus bekerja. Pada indikator Kebisingan juga dapat dirasakan karyawan karena kantor berada di pinggir jalan yang dapat menyebabkan karyawan merasa bising pada aktivitas kendaraan yang berlalu lalang dan hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Indikator Warna juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya warna yang cerah dapat membuat suasana menjadi lebih ceria, begitupula jika pemilihan warna tidak sesuai dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan. Begitupun pada indikator Kelembaban udara, dengan adanya ruang kerja yang tidak memiliki cukup banyak ventilasi udara, dapat menyebabkan suasana kantor menjadi pengap dan tidak nyaman, hal ini pula dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok. Akibat terbatasnya peralatan kerja yang tersedia, terlihat bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman karena sejumlah fasilitas kerja mengalami kondisi yang rusak sehingga banyak pegawai yang masih kurang nyaman bekerja. Oleh karena itu, para manajer sangat diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan saat ini dapat bekerja dengan nyaman dan memenuhi harapan



Tabel 1.4
Data Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik
PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok

No	Aspek	Aktual	Realisasi	Keterangan
1	Pencahayaan	Beberapa area masih dalam kondisi gelap, terdapat pantulan cahaya dari layar monitor	Menambah jumlah lampu dan mengubah tata letak agar lebih nyaman, serta dapat menggunakan pelindung layar untuk mengurangi pantulan cahaya.	Pastikan semua area kerja memiliki pencahayaan yang cukup untuk mengurangi kelelahan mata, dan kurangi sumber silau dari jendela atau permukaan mengkilap lainnya agar pantulan cahaya tidak mengganggu.
2	Sirkulasi udara	Pengap, udara kurang segar serta tidak terasa adanya pergerakan udara.	Udara terasa segar dan bersih, penambahan ventilasi udara serta selalu menyalakan AC.	Pastikan tidak ada area yang terlalu pengap dan perlu menambahkan tanaman hidup untuk membantu menyegarkan udara.
3	Kebisingan	Suara kendaraan cukup bising, suara percakapan, dan suara dari peralatan.	Tenang, suara tidak mengganggu konsentrasi karyawan serta area dibuat tenang.	Pasang peredam suara, gunakan <i>earplug</i> , atau atur tata letak ruangan agar area kerja yang tenang terpisah dari area yang bising.
4	Warna	Pemilihan warna kontras dan cukup membuat nyaman.	Menenangkan, membangkitkan semangat, dan nyaman di mata.	Pemilihan warna yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan suasana yang ingin di ciptakan, pertimbangkan penggunaan warna-warna cerah untuk meningkatkan energi dan kreativitas.
5	Kelembaban udara	Kelembaban udara terlalu kering.	Idealnya 40-60%	Jaga kelembaban udara agar tidak terlalu kering atau terlalu lembab untuk kenyamanan karyawan.
6	Fasilitas	Kurang memadai dan kurang bersih serta kurang terawat.	Bersih dan memadai.	Pastikan fasilitas tersedia dan terawat dengan baik. Jadwalkan pembersihan dan perawatan rutin untuk menjaga kondisi fasilitas tetap baik.

Sumber : PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok, 2024

Dari data 1.4 terlihat bahwa ada beberapa aspek lingkungan kerja yang masih kurang optimal salah satunya pada indikator kebisingan, suara bising kendaraan masih cukup mengganggu konsentrasi karyawan. Pencahayaan yang cukup dan tepat sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Pencahayaan yang baik dapat mengurangi ketegangan mata dan meningkatkan fokus dalam bekerja. Penggunaan cahaya alami juga disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Selain itu, Sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan. Udara yang segar dan bersih dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Kualitas udara juga dipengaruhi oleh suhu dan kelembaban. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan. Lalu, Pencahayaan yang cukup dan tepat sangat



mempengaruhi produktivitas karyawan. Pencahayaan yang baik dapat mengurangi ketegangan mata dan meningkatkan fokus dalam bekerja. Penggunaan cahaya alami juga disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Serta Warna dinding dan perabotan di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana hati karyawan. Warna tertentu dapat meningkatkan semangat kerja dan kreativitas, sedangkan warna lain mungkin membuat karyawan merasa lelah atau tertekan. Pemilihan warna yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Kemudian, Kelembaban udara ideal di tempat kerja berkisar antara 40% hingga 60%. Kelembaban yang terlalu rendah dapat menyebabkan masalah pernapasan, sementara kelembaban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik. Oleh karena itu, penting untuk mengontrol kelembaban agar tetap dalam rentang yang sehat. Dan yang terakhir, Fasilitas seperti ruang istirahat, toilet bersih merupakan bagian penting dari lingkungan kerja non fisik. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dan mendukung produktivitas mereka. Perusahaan perlu memastikan bahwa semua fasilitas berfungsi dengan baik dan mudah diakses

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:361), "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017:160), "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139), "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

d. Uji Regresi Linier

Merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama



- e. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2018:350), untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat di hitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan
- g. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Selama bekerja saya bisa memenuhi biaya makan, tempat tinggal, dan pakaian	0.599	0.270	Valid
2	Setelah bekerja saya tetap bisa tidur dengan cukup	0.420	0.270	Valid
3	Perusahaan menyediakan BPJS ketenagakerjaan untuk melindungi karyawan pada saat sakit	0.496	0.270	Valid
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan hari tua	0.691	0.270	Valid
5	Saya selalu bekerja dengan sepenuh hati demi kemajuan perusahaan	0.465	0.270	Valid
6	Saya selalu mendengarkan atasan bila diberi masukan demi kemajuan karyawan dan perusahaan	0.528	0.270	Valid
7	Atasan saya memberikan pujian apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0.549	0.270	Valid
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas	0.500	0.270	Valid
9	Saya niat berinisiatif dan beradaptasi di lingkungan	0.591	0.270	Valid
10	Saya merasa bersyukur dengan pekerjaan dan pendapatan yang saya miliki sekarang	0.507	0.270	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) semua pernyataan dinyatakan **Valid**, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total* > 0.270 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$



Tabel 4.9
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.	0.677	0.270	Valid
2	Penerangan di tempat kerja saya cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	0.657	0.270	Valid
3	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal.	0.736	0.270	Valid
4	Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	0.567	0.270	Valid
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	0.634	0.270	Valid
6	Tempat saya kerja jauh dari kebisingan.	0.548	0.270	Valid
7	Warna cat dan desain yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.	0.584	0.270	Valid
8	Kelengkapan udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja.	0.515	0.270	Valid
9	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.	0.566	0.270	Valid
10	Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai.	0.570	0.270	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) semua pernyataan **Valid**, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* >0.270 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja.	0.748	0.270	Valid
2.	Saya selalu menjaga kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.679	0.270	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	0.710	0.270	Valid
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.745	0.270	Valid
5.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.	0.781	0.270	Valid
6.	Saya mampu bertanggung jawab menjaga fasilitas dan peralatan kerja yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan.	0.773	0.270	Valid
7.	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lain.	0.728	0.270	Valid
8.	Pimpinan dan karyawan dapat membentuk <i>team work</i> yang baik guna mencapai tujuan perusahaan.	0.663	0.270	Valid
9.	Saya mampu memberikan ide dan perilaku yang inovatif guna membantu kemajuan perusahaan.	0.781	0.270	Valid
10.	Saya memiliki inisiatif dalam membantu memecahkan masalah.	0.771	0.270	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) semua pernyataan dinyatakan **Valid**, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0.270



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Coefficient Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.711	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.790	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.904	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari standar *Cronbach's alpha*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,050 (0,200 > 0,050). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **Nilai Residual berdistribusi normal**

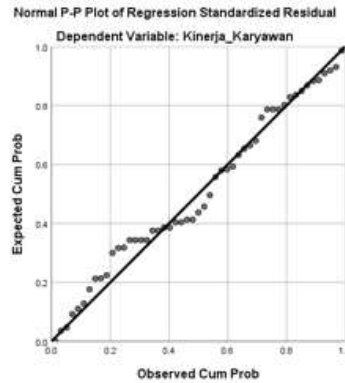
Tabel 4.12

Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35045116
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.079
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Selain itu, uji normalitas juga dilakukan menggunakan *grafik Scatter Plot*. Penyebaran residual variabel dinyatakan normal jika titik-titik residual tersebar mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sejalan dengan hasil pada diagram penyebaran yang diolah menggunakan SPSS versi 26, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas

Pada grafik di atas, terlihat bahwa grafik *Probability Plot* menunjukkan pola yang normal, yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi **Asumsi Normalitas**. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik-titik menyebar disekitar grafik normal/ mengikuti garis diagonal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,456 ($> 0,10$), dengan nilai VIF untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 2,193 (< 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, variabel independen **Tidak mengalami gejala multikolinearitas**

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.456	2.193
	Lingkungan_Kerja	.456	2.193

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson(DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.614	.597	2.399	2.109

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024



Berdasarkan tabel di atas, hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW) menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar (DW) 2,109 Nilai ini berada dalam interval 1,550–2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini **Tidak mengalami autokorelasi**

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16

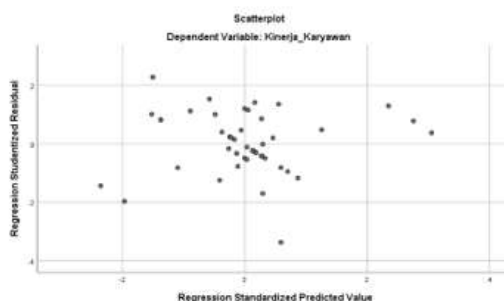
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.730	2.319		2.040	.047
	Motivasi	-.028	.085	-.069	-.330	.743
	Lingkungan Kerja	-.047	.076	-.132	-.628	.533

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil Uji Glejser di atas, variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,743, dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,533 di mana keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel **Tidak mengalami gejala heteroskedastisitas**. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap memenuhi asumsi klasik dan Layak digunakan sebagai data dalam penelitian



Gambar 4.3

Output Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini **Tidak mengalami masalah heteroskedastisitas**, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.084	3.762		2.149
	Motivasi	.439	.137	.425	3.198
	Lingkungan Kerja	.383	.123	.415	3.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 26, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8.084 + 0.439 X_1 + 0.383 X_2$

- Konstanta sebesar 8.084 artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 8.084
- Nilai regresi 0,439 variabel Motivasi Kerja (X_1) artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi kerja (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,439.
- Nilai regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,383, artinya apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,383.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.19

Hasil Output Uji Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada skala interval 0,600 – 0,799, yang dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki **Tingkat hubungan yang Kuat**



Tabel 4.20
Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada skala interval 0,600 – 0,799, yang dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki **Tingkat hubungan yang Kuat**.

Tabel 4.21
Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.783 ^a	.614	.597	2.399	.614	38.100	2	48	.000	2.109
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.23, maka dapat diinterpretasikan hasilnya yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang **“Kuat”** karena diperoleh nilai R=0,783 dengan skala **0,600-0,799**.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.525	2.605
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) memberikan pengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar (100-53,5%) = 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain



Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.522	2.615
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) memberikan pengaruh sebesar 53,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar $(100-53,1\%) = 46,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara 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	.783 ^a	.614	.597	2.399
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) memberikan pengaruh sebesar 61,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar $(100-61,4\%) = 38,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.047	4.028		.016
	Motivasi Kerja	.755	.101	.731	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,506 > 1,676)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.583	3.452		4.225	.000
	Lingkungan Kerja	.672	.090	.729	7.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,451 > 1,676) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.514	2	219.257	38.100	.000 ^b
	Residual	276.231	48	5.755		
	Total	714.745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada pengujian tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38.100 > 3,19). Hal ini juga menunjukkan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrajasa Multi Servindo Cabang Depok diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,731 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,535 atau sebesar 53,5%. Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7.506 > 1,676), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok.
2. Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,729 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup sedang. Nilai Determinasi atau kontribusi



pengaruh sebesar 0,531 atau sebesar 53,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,451 > 1,676)$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok.

3. Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,614. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki 61,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-61,4\%) = 38,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 38.100 dan F_{tabel} 3,29 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitrajasa Multi Servindo cabang Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astarina, I. (2022). *Manajemen Perbankan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Bunga Astra Gracia (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*. ISSN (print): 2598-9545& ISSN (online):2599-171X
- Cahyono. (2022). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pwiyatan Doha Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen*, revitalisasi. Vol. 1, No. 1,pp 15.
- Fayol, Henry. (2022). *Manajemen Public Relations*, fungsi-fungsi manajemen Jakarta: PT.Elex Media.
- George R. Terry. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/592>
- <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/592>
- <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EKLETIK>
- <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7084>
- <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/2340/1101>
- <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/637>
- https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Jt2cYpIAAAAJ&citation_for_view=Jt2cYpIAAAAJ:eQOLeE2rZwMC
- <https://www.academia.edu/download/69850136/2681.pdf>
- <https://www.academia.edu/download/89056378/483329919.pdf>



- Istiana Khasanah Sotya Pratiwi Ediwidjojo (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Jurnal: Halaman 6726-6734 Volume 5 Nomor 3
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada keempat, Alfabeta, CV, Bandung.
- M.Hilman Zainuri (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Pada Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Kota. Jurnal: ISSN:2622-8882, E-ISSN: 2622-9935 Vol.3 No.2 Januari 2021
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Mirai Management, 9(1), 849-859.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*. ISSN : 2598-8301
- Muhammad, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438-448
- Muhammad Fikri, Bagus Wicaksono, Mursidah Nurfadillah (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. Jurnal: ISSN:2721-5725, Vol.3 No.1 2021 Hal. 918-927
- Nitisemito, Nuraini. (2019). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurmin arianto, Hadi Kurniawan (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal: *JENIUS*, Vol 3 No. 3, p ISSN: 2581-2769, e ISSN : 2598:9502
- Pratiwi Indah Sari (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Jurnal: *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*. E-ISSN: 2622-5360. Vol 1, No.1 (2018)
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sugiyono, (2018). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif. R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Analisis Data. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Data Primer dan Sekunder. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Dokumentasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Observasi. Bandung; CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Pengertian Teknik Pengumpulan Data Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D.



- Sunyoto, D. (2020). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI CORPORATE UNIVERSITY JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 323-332.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*. ISSN: 2985-4768
- Wahyudi, Wahyudi and Mawardi, Syamsi and Salam, Rendi (2023) PERILAKU ORGANISASI: Mendorong Perubahan dan Pertumbuhan. *PT Dewangga Energi Internasional, Bekasi*. ISBN 978-623-8274-35-2
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id