



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA AREA
SOUTH QUARTER JAKARTA SELATAN**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ISS INDONESIA AREA SOUTH
QUARTER SOUTH JAKARTA**

Imam Hozali¹, Bunga Astra Gracia²

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

Email : imam.hozali19@gmail.com^{1*}, dosen01016@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 17-02-2025

Accepted : 19-02-2025

Published: 21-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. This study employs a quantitative research method. The population in this study comprises all employees at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. The study uses saturated sampling, where the entire population of 86 respondents serves as respondents. Data collection was conducted through questionnaires. The data analysis methods include simple regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t-test, and simultaneous F-test. The results of this study indicate that: Work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. This is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 2.106 + 0.934X_1$. The correlation coefficient value is 0.848 (Very strong), with a determination coefficient value of 72%. The t-count value of 14.684 > t-table 1.989 with significance 0.000 < 0.05, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating that work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. This is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 5.921 + 0.835X_2$. The correlation coefficient value is 0.906 (Very strong), with a determination coefficient value of 82%. The t-count value of 19.663 > t-table 1.989 with significance 0.000 < 0.05, thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, indicating that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. Work environment and Work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta. This is evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 1.992 + 0.337X_1 + 0.601X_2$. The correlation coefficient value is 0.992 (very strong), with a determination coefficient value of 85%. The F-count value of 235.723 > F-table 3.107 with significance level 0.000 < 0.05, thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, which means that Work Environment and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT ISS INDONESIA South Quarter Area, South Jakarta

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dimana semua populasi digunakan untuk menjadi responden sebanyak 86 responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,106 + 0,934X_1$. Nilai koefisien korelasi 0,848 (Sangat kuat). nilai koefisien determinasi 72%. Nilai t hitung $14,684 > t$ tabel 1,989 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,921 + 0,835X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,906 (Sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 82%. Nilai t hitung $19,663 > t$ tabel 1,989 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1,992 + 0,337X_1 + 0,601X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,992 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 85%. Nilai F hitung $235,723 > F$ tabel 3,107 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT ISS INDONESIA adalah perusahaan penyedia layanan fasilitas terkemuka di dunia. Perusahaan yang menyediakan berbagai layanan termasuk kebersihan, keamanan, layanan pendukung, pemeliharaan properti, catering, dan manajemen fasilitas terintegrasi. Dalam menghadapi tekanan global untuk beroperasi secara berkelanjutan, PT ISS INDONESIA terlibat dalam inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan. Dukungan terhadap keberlanjutan lingkungan, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi positif terhadap masyarakat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang berkelanjutan. Persaingan yang ketat di pasar global menuntut PT ISS INDONESIA untuk mematuhi standar internasional dalam layanan, manajemen, dan keberlanjutan. Lingkungan kerja yang mendukung adaptasi terhadap standar-standar ini dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT ISS INDONESIA area South Quarter Jakarta Selatan. Kinerja karyawan *cleaning service / housekeeping* saat ini kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari lingkungan yang kurang baik didalam area tersebut seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dalam table sebagai berikut :


Tabel 1.1
Kondisi Lingkungan Kerja di PT ISS INDONESIA area South Quarter

Lingkungan Kerja	Kondisi di Lapangan
Toilet	Kondisi baik tapi bau
Lobby	- Kursi hanya ada 4 bagian dalam lobby - AC ada tapi kurang dingin
Kebisingan	Pekerjaan proyek dari vendor property, dikerjakan terkandung waktu operasional
Peraturan Kerja	Pengecekan toilet harus cepat dan tanggap.
Ventilasi Udara	Sirkulasi udara ditoliet tidak optimal.
Keamanan	Security jumlah 2 hanya ada di lobby
Penerangan	Beberapa lot basement gelap

Sumber : PT ISS INDONESIA area South Quarter (2024)

Berdasarkan dari hasil pra survei tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi sarana dan prasarana yang kurang memadai, dapat dilihat dari toilet yang baik secara keseluruhan, namun ada masalah bau yang perlu ditangani. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya ventilasi atau masalah kebersihan yang perlu perhatian lebih. Lobby, terdapat kekurangan jumlah kursi, hanya tersedia 4 bagian dalam lobby. Ini mungkin tidak cukup untuk mengakomodasi pengunjung atau karyawan, terutama pada waktu-waktu sibuk. Dan AC berfungsi tetapi kurang dingin, menunjukkan kemungkinan masalah pada sistem pendingin yang perlu pemeriksaan atau perbaikan dan dinding lobby yang dipenuhi kaca yang menyebabkan sinar matahari yang masuk melalui kaca akan memanaskan ruangan, sehingga AC harus bekerja lebih keras untuk mendinginkannya

Kurangnya motivasi kerja yang menjadi tolak ukur pada proses pelaksanaan kerja di sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor terjadinya kinerja karyawan menurun. Pada tabel dibawah ini akan menjelaskan bagaimana pernyataan dari karyawan PT ISS INDONESIA area South Quarter tersebut dalam pra survei motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja di PT ISS INDONESIA area South Quarter

Pra-Survey Motivasi Kerja						
No	Motivasi Kerja		Hasil			
			S	%	TS	%
1	Pekerjaan Bermanfaat	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki manfaat	30	60%	20	40%
2	Prestasi	Saya termotivasi oleh penghargaan atas prestasi	27	54%	23	46%
3	Pujian dan Pengakuan	Saya merasa diakui atas prestasi di tempat kerja	35	65%	15	35%
4	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	20	30%	30	70%
5	Bertumbuh dan Pengalaman	Saya terus mengembangkan keterampilan dan akan memanfaatkan setiap pengalaman untuk meningkatkan kinerja saya	15	35%	35	65%
6	Pengembangan Karier	Perusahaan saya menyediakan peluang yang baik untuk pengembangan karir	10	20%	40	80%

Sumber : PT ISS INDONESIA area South Quarter (2024)



Berdasarkan dari hasil pra survei mengenai motivasi dapat diketahui dari segi pekerjaan bermanfaat dimana masih ada 20 orang yang merasa pekerjaan yang ia lakukan tidak memiliki manfaat. Hal ini dikarenakan banyak dari karyawan yang bekerja tidak dengan hati, hanya untuk memenuhi kebutuhannya dan mendapatkan gaji. Akibatnya kerjanya juga jadi asal-asalan dan yang penting cepet selesai. Hal ini mengakibatkan kinerjanya menurun

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan dapat dilihat dan diukur dari penilaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, membuat keputusan yang adil, dan mencapai tujuan bisnisnya. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian pekerjaan karyawan dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1.3
Penilaian Kerja PT ISS INDONESIA area South Quarter

Bobot	Keterangan	2021		2022		2023	
		Rata-rata Nilai	Kriteria	Rata-rata Nilai	Kriteria	Rata-rata Nilai	Kriteria
40%	Kinerja						
	1. Pencapaian Target	60	C	75	B	62	C
	2. Kualitas Pekerjaan	70	B	65	C	65	C
	3. Kemampuan Menyelesaikan Masalah	65	C	61	C	61	C
	4. Inisiatif dan Kreativitas	70	B	63	C	60	C
	5. Efisiensi dan Produktivitas	61	C	65	C	71	B
30%	Sikap dan Perilaku						
	1. Kedisiplinan dan Ketepatan Waktu	73	B	69	C	64	C
	2. Kerjasama Tim dan Komunikasi	69	C	70	B	67	C
	3. Etos Kerja dan Motivasi	70	B	75	B	65	C
	4. Kejujuran dan Integritas	70	B	69	C	70	B
	5. Kemampuan Beradaptasi dan Belajar	76	B	82	A	73	B
30%	Kemampuan Teknis						
	1. Pengetahuan dan Keahlian di Bidang Pekerjaan	70	B	70	B	68	C
	2. Kemampuan Menganalisis	66	C	74	B	65	C
	3. Kemampuan Mengoperasikan Alat Kerja	75	B	75	B	80	A
	4. Kemampuan Berkomunikasi	71	B	65	C	60	C
	5. Memecahkan Masalah	65	C	68	C	65	C
	Total	1038		1046		1032	

Sumber: PT ISS INDONESIA area South Quarter (2024)



Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir terjadinya karyawan mengalami penurunan terhadap penilaian pekerjaan. Kinerja menurun dapat dilihat dari hasil kerja rata-rata nilai: 60 (2021), 75 (2022), 62 (2023) dengan kriteria: C (2021), B (2022), C (2023), pada tahun 2021, hasil kerja karyawan tergolong C dengan rata-rata 60. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai target yang ditetapkan dengan baik. Pada tahun 2022, terjadi peningkatan dengan nilai rata-rata 75 dan tergolong B. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mencapai target dengan baik. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kembali dengan nilai rata-rata 62 dan tergolong C. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai target dengan baik, ini dikarenakan banyaknya beban kerja yang membuat karyawan kewalahan dan stress, akibatnya hasil kerja menurun

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Saryono (2022:152), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh melalui alat ukur yang digunakan benar-benar mencerminkan variabel yang hendak diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Hair et al. (2019:195), "Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah data dalam suatu sampel memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas data dilihat pada nilai skewness dan P-P Plots, suatu variabel dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal jika gambar distribusi titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Hair et al. (2019:198), "Multikolinearitas adalah adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi, sehingga menyebabkan nilai koefisien regresi tidak stabil dan tidak dapat diinterpretasikan dengan tepat."

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:261), "analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independent berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent baik secara parsial maupun simultan".



- e. Analisis Koefisien Korelasi
Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- f. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya
- g. Uji Hipotesis
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan	0.440	0.212	Valid
2.	Terdapat pembagian kerja yang adil sehingga hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	0.592	0.212	Valid
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik pada pekerjaan saya tanpa gangguan dari aktivitas proyek atau pemeliharaan gedung.	0.592	0.212	Valid
4.	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan yang mengganggu selama jam operasional.	0.691	0.212	Valid
5.	Saya diberi kesempatan yang cukup untuk memperbaiki kinerja saya jika tidak memenuhi ekspektasi.	0.691	0.212	Valid
6.	Saya merasa didukung oleh perusahaan dalam upaya mencapai standar kinerja yang ditetapkan.	0.848	0.212	Valid
7.	Penerangan di seluruh area gedung, termasuk basement, sudah memadai untuk kenyamanan dan keamanan saya.	0.848	0.212	Valid
8.	Peningkatan pencahayaan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan saya pada saat bekerja, terutama di area tenant kosong yang kurang terlihat.	0.726	0.212	Valid
9.	Ventilasi udara di kantor saya memadai dan memberikan sirkulasi udara yang segar	0.726	0.212	Valid
10.	Kualitas udara di area kerja saya selalu terjaga dengan baik	0.798	0.212	Valid
11.	Saya merasa aman dengan sistem keamanan dan jumlah petugas keamanan yang ada di gedung kantor	0.798	0.212	Valid
12.	Petugas keamanan selalu siap membantu ketika dibutuhkan di setiap lantai gedung.	0.775	0.212	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2024



Berdasarkan Tabel 4.6, Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai r tabel sebesar 0.212. Hal ini didasarkan pada jumlah responden sebanyak 86 orang, dan rumus r tabel yang digunakan adalah N (jumlah responden) - 2 = 84 dan menggunakan signifikansi dua arah dengan batas toleransi kesalahan 0,5. Oleh karena itu, nilai 0.212 dijadikan sebagai nilai r tabel. Setelah dilakukan uji coba, data Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk dijadikan sebagai data penelitian

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi penting bagi perusahaan.	0.787	0.212	Valid
2.	Saya bekerja dengan sepenuh hati	0.872	0.212	Valid
3.	Atasan saya mengakui dan menghargai prestasi kerja saya	0.853	0.212	Valid
4.	Perusahaan memiliki sistem penghargaan yang adil untuk mengapresiasi kinerja baik karyawan.	0.923	0.212	Valid
5.	Saya merasa termotivasi untuk datang tepat waktu dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.	0.923	0.212	Valid
6.	Atasan saya memberikan umpan balik konstruktif yang membantu saya meningkatkan kinerja	0.894	0.212	Valid
7.	Beban kerja saya sesuai dengan kapasitas dan waktu yang tersedia	0.909	0.212	Valid
8.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan beserta risikonya	0.870	0.212	Valid
9.	Perusahaan menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi saya	0.845	0.212	Valid
10	Saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru dalam pekerjaan saya.	0.826	0.212	Valid
11.	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk promosi dan pengembangan karir.	0.843	0.212	Valid
12.	Terdapat jenjang karir yang jelas dalam perusahaan.	0.806	0.212	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.7, Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai r tabel sebesar 0.212. Hal ini didasarkan pada jumlah responden sebanyak 86 orang, dan rumus r tabel yang digunakan adalah N (jumlah responden) - 2 = 84 dan menggunakan signifikansi dua arah dengan batas toleransi kesalahan 0,5. Oleh karena itu, nilai 0.212 dijadikan sebagai nilai r tabel. Setelah dilakukan uji coba, data motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa semua



pernyataan dalam kuesioner dianggap *valid*. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk dijadikan sebagai data penelitian

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan dengan konsisten.	0.748	0.212	<i>Valid</i>
2.	Saya dapat mengelola beban kerja dengan efektif	0.830	0.212	<i>Valid</i>
3.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menjalankan semua aspek pekerjaan saya dengan baik.	0.826	0.212	<i>Valid</i>
4.	Saya merasa kompeten dalam menggunakan semua peralatan dan bahan yang diperlukan dalam pekerjaan saya, termasuk mesin dan bahan kimia pembersih.	0.832	0.212	<i>Valid</i>
5.	Saya merasa kompeten dalam menggunakan semua peralatan dan bahan yang diperlukan dalam pekerjaan saya, termasuk mesin dan bahan kimia pembersih.	0.862	0.212	<i>Valid</i>
6.	Saya selalu berinisiatif untuk menjaga kebersihan dan kerapian area kerja, bahkan di luar tugas rutin saya.	0.871	0.212	<i>Valid</i>
7.	Saya dapat memahami dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	0.846	0.212	<i>Valid</i>
8.	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan prioritas dan permintaan mendadak dalam pekerjaan.	0.882	0.212	<i>Valid</i>
9.	Saya mampu menjaga sikap profesional dan positif, bahkan dalam situasi kerja yang menantang atau di bawah tekanan.	0.866	0.212	<i>Valid</i>
10.	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penyelesaian tugas.	0.910	0.212	<i>Valid</i>
11.	Saya selalu hadir tepat waktu untuk briefing dan memulai pekerjaan sesuai jadwal.	0.893	0.212	<i>Valid</i>
12.	Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan efisien (tidak memperpanjang waktu istirahat).	0.795	0.212	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.8, Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai r tabel sebesar 0.212. Hal ini didasarkan pada jumlah responden sebanyak 86 orang, dan rumus r tabel yang digunakan adalah N (jumlah responden) - 2 = 84 dan menggunakan signifikansi dua arah dengan batas toleransi kesalahan 0,1. Oleh karena itu, nilai 0.212 dijadikan sebagai nilai r tabel. Setelah dilakukan uji coba, data kinerja karyawan (X2) menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap *valid*. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk dijadikan sebagai data penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pada tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0.909 > 0.60$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya

Tabel 4. 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	12

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Tabel 4. 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	12

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Hasil pada tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0.969 > 0.60$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	12

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Hasil pada tabel 4.11 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0.964 > 0.60$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15

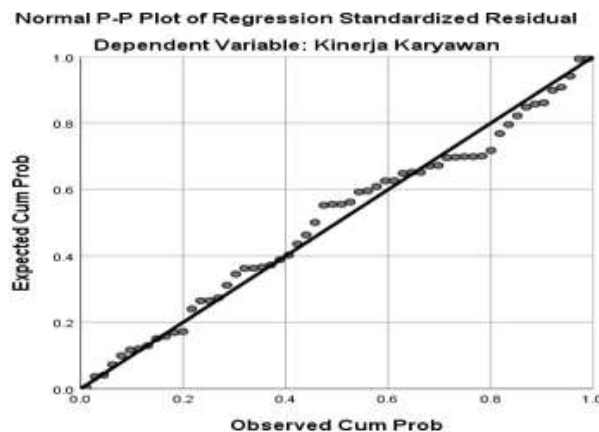
Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.4292911
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.045
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26



Hasil pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikansi α sebesar 0,200, lebih besar dibandingkan nilai standar $\alpha = 0,100$ ($0,200 > 0,100$). Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas distribusi persamaan dalam uji ini terpenuhi. Uji normalitas lebih lanjut melalui grafik *probability plot* juga menunjukkan pola garis diagonal pada penyebaran titik-titik residual, yang sejalan dengan hasil diagram penyebaran SPSS versi 26 (lihat gambar di bawah).



Gambar 4. 2

P-Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Pola yang sesuai dengan distribusi normal ditunjukkan oleh penyebaran titik yang mengikuti garis diagonal pada plot probabilitas normal di atas. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16

Hasil Uji Multikolinearitas *Collinearity-Statistic*

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients				Standardize			Collinearit	
				d Coefficients	t	Sig.	y Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.99	1.857		1.072	.287		
2								
	Lingkungan Kerja	.337	.084	.306	3.995	.000	.308	3.252
	Motivasi Kerja	.601	.071	.652	8.511	.000	.308	3.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.17, terlihat bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, mencapai 0,308. Angka ini jauh lebih besar dari batas toleransi minimum 0,1. Hal serupa juga terlihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tercatat sebesar 3,252 , jauh di bawah batas maksimum 10. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari



multikolinearitas, sehingga dapat dipastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak saling mempengaruhi atau menguatkan satu sama lain

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18

Uji Autokorelasi *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922a	.850	.847	4.482	1.895
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

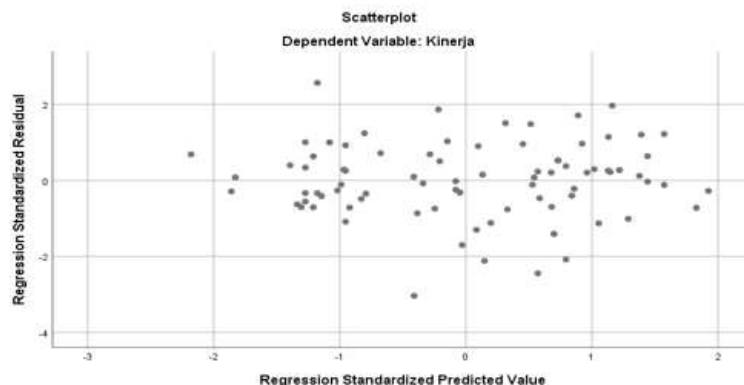
Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini didukung oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,895, yang berada dalam rentang interval 1,550- 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar yang diperoleh, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak menunjukkan pola penyebaran yang konsisten atau membentuk pola tertentu yang dapat diidentifikasi. Titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan ketidakaturan yang konsisten. Oleh karena itu, tidak terlihat adanya tanda-tanda gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini, yang menegaskan kecocokannya untuk digunakan

Gambar 4. 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 19

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.106	2.527		.833
	Lingkungan Kerja	.934	.064	.848	14.684
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,106 + 0,934 X$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,106 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan bernilai 2,106.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,934 berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,934 poin

Tabel 4. 20

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.921	1.710		3.462
	Motivasi Kerja	.835	.042	.906	19.663

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,921 + 0,835 X$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,921 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan bernilai 5,921.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,835 berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,835 poin

Tabel 4. 21

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.992	1.857		1.072
	Lingkungan Kerja	.337	.084	.306	3.995
	Motivasi Kerja	.601	.071	.652	8.511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan analisis regresi dalam tabel 4.21, diperoleh persamaan regresi berikut: $Y = 1.992 + 0,337 X_1 + 0,601 X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 1.992 menandakan bahwa jika tidak ada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai awal sebesar 1.992 poin.
- Koefisien 0, 337 untuk Lingkungan Kerja (X_1) berarti, dengan tetapnya nilai konstanta dan tanpa perubahan pada Motivasi Kerja (X_2), setiap peningkatan 1 unit dalam Lingkungan Kerja (X_1) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0, 337 poin dalam Kinerja



Karyawan (Y).

- c. Koefisien 0,601 untuk Motivasi Kerja (X2) berarti, dengan tetapnya nilai konstanta dan tanpa perubahan pada Lingkungan Kerja (X1), setiap peningkatan 1 unit dalam Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,601 poin dalam Kinerja Karyawan (Y).

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan analisis pada tabel 4.23, ditemukan bahwa koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,848. Menurut pedoman interpretasi korelasi, angka ini terletak dalam kategori "0,80 – 1,000", menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat sangat kuat

Tabel 4. 24

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan analisis pada tabel 4.24, ditemukan bahwa koefisien korelasi Motivasi Kerja (X2) adalah 0,906. Menurut pedoman interpretasi korelasi, angka ini terletak dalam kategori "0,80 – 1,000", menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat sangat kuat.


Tabel 4. 25

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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	.922 ^a	.850	.847	4.482	.850	235.723	2	83	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja									

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel 4.25, ditemukan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,992, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), menandakan adanya hubungan yang sangat kuat di antara keduanya

5. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel 4.26, ditemukan bahwa koefisien determinasi (R Square) memiliki nilai sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berkontribusi sebesar 72% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara 28% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi

Tabel 4. 26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.716	6.097
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Tabel 4. 27

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.819	4.865
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel 4.27, ditemukan bahwa koefisien determinasi (R Square) memiliki nilai sebesar 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berkontribusi sebesar 82% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara 18% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi


Tabel 4. 28

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.847	4.482
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan analisis pada tabel 4.28, didapati bahwa koefisien determinasi secara simultan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,850. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 85%, sementara 15% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi

6. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 14.684 > *t* tabel sebesar 1,988 (14.684 > 1,988). Hal ini diperkuat dengan nilai *p* value < tingkat signifikansi 0,5 (0.000 < 0.5). Dengan demikian, *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT ISS Indonesia area South Quarter.

Tabel 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji *t*) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.106	2.527		.833
	Lingkungan Kerja	.934	.064	.848	14.684
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26



Tabel 4. 30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.921	1.710		3.462
	Motivasi Kerja	.835	.042	.906	19.663

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30, diperoleh nilai t hitung sebesar 5.606 > t tabel sebesar 1,988 (19.663 > 1,988). Hal ini diperkuat dengan nilai p value < tingkat signifikansi 0,5 (0.000 < 0.5). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan

Tabel 4. 31

Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	9471.999	2	4735.999	235.723
	Residual	1667.583	83	20.091	
	Total	11139.581	85		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (235.723 > 2.32), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig 0,5 atau (0,000 < 0,5). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di bab sebelumnya, hasil analisis, serta pemaparan tentang pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari persamaan regresi adalah $Y = 2,106 + 0,934 X$, dan koefisien korelasi adalah 0,848, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 71,9 %, atau 0,719 dan faktor lain memengaruhi 28,1%. Nilai probabilitas signifikansi (p-value) kurang dari 0,5 atau (0,000 kurang



- dari 0,5) ditunjukkan dalam uji hipotesis. Nilai 14,684 lebih besar dari 1,988. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan.
2. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi adalah $Y = 5,921 + 0,835 X$. Kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,906. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 82,1% atau 0,821, determinasi, dan faktor lain memengaruhi 17,9% dari total. Nilai probabilitas signifikansi (p- value) kurang dari 0,05 atau (0,000 kurang dari 0,05) ditemukan dalam uji hipotesis. Nilai 19.663 lebih besar dari 1,988. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₂ diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja dan dan Kinerja Karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan
 3. Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 1,992 + 0,337 X_1 + 0,601 X_2$. Koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah 0,992, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh simultan adalah 0,984, atau 98,41 %, dan faktor lain memengaruhi 1,59 % dari total. Nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,5$) memperkuat temuan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (235.723 lebih besar daripada 1,988). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₃ diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan dan Motivasi Kerja dan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT ISS INDONESIA Area South Quarter Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bambang Purnomo Yanuarso, Universitas Pamulang, 2022. Jurnal Arastirma, Vol.2, No.2 330 - 337 P-ISSN 2775–9695 <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/30387>
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. 2021. Manajemen. Jakarta: Yayasan Pustaka Nusantara.
- Bintoro & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Bunga Astra Gracia, Universitas Pamulang, 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.2, No.2, Hal 31 – 48. ISSN:2541-078X <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3405>
- Devit Ardi Kustanto, Titik Desi Harsoyo, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2019. Journal Of Management and Business RELEVANCE, Vol. 2, No. 1, Hal 217-226, ISSN : 2615 -8590. <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/relevance/article/view/1523/575>
- Edison Emron, dkk, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Pustaka Nusantara.
- Egilius Zamili, Alwinda Manao, Samalua Waoma, 2021. Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 4 No. 1. ISSN: 2828 - 0946. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/285>
- Gallup. 2021. How Management Works. Jakarta : Gramedia.
- Hanaysha, Jalal. 2016. "Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.



- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Kadek Widiani, Komang Krisna Heryanda, Universitas Pendidikan Ganesha, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli, *Bisnis dan Manajemen* ISSN: 2725-5382 Vol. 5 No. 1, Hal 132-138. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/58941>
- I Wayan Arya Lantara, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 2018. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol 10 No. 1 Hal 231 – 240 ISSN : 2599-1426. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20122>
- Jeni Andriani, Lili Sumarni, Ninik Anggraini, Universitas Pamulang, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naga Mas Intipratama Tangerang, *Jurnal Arastirma*. ISSN: 2725-5382 Vol. 1, No.1, Hal 43-54. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/10061/6360>
- Larasati. 2018. Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam : Cendikia Mulia Mandiri.
- Mangkunegara, A.A., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafinda Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2018. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mariana Sabah, Raden Yeti Sumiaty, Universitas Pamulang, 2024. Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 2, No. 1, Hal 1313-1323, ISSN 2985-4768. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=y0QY3lcAAAAJ&citation_for_view=y0QY3lcAAAAJ:J-pR_7NvFogC
- Miftahudin, Universitas Pertiwi, 2024. Jurnal Minfo Poligan, Vol.3, No.1, Hal 505-511, ISSN: 2797 - 3298. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/13693>
- Muhamad Ma'ruf, Kristiana Sri Utami, 2024. Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*. Vol. 1 No. 2. ISSN : 3047-8979. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET/article/view/171>
- Naim, Muh. Rezky & Asma. 2019. Manajemen: Konsep, Teori dan Pengembangan.
- Nitisemito, Alex S. 2019. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuzuliati, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2023. Journal of Social Science Research, Vol. 3, No. 6, Hal 5021-5033, ISSN: 2807-4238. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7103>
- Rivai, Veithzal. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah & Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo Yoyo, Agus Ari Wibowo, Nunung Ayu Sofia, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.



- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, M. 135 and Robi Nurwahyudi, STIE Widyawati, Yogyakarta, 2024. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, Vol.4, No.1, Hal 227 – 240, ISSN 2808-1617. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/953>