

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol. 2, No. 3, Agustus-Oktober 2025 (794-801)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Indonesia Departemen Plant 1 Di Kota Tangerang Selatan

Budhi Prabowo^{1*}, Aulia Darmawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen02034@unpam.ac.id^{1*}, dosen02061@unpam.ac.id²

*Koresponden Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Indonesia Departemen Plant 1 Di Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5907 + 0,310X_1 + 0,283X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,768 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(64,003 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Pratama Abadi Indonesia, Plant 1 Department, in South Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used was quantitative. The sampling technique used the Slovin formula, resulting in a sample of 92 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 5907 + 0.310X_1 + 0.283X_2$. A correlation value of 0.768 indicates a strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination is 59%, while the remaining 41% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table, or $(64.003 > 2.710)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This indicates that there is a significant simultaneous influence of work motivation and work environment on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction



PENDAHULUAN

Di Era Globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil. Kinerja karyawan merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil pekerjaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan

merasa mempunyai kebanggaan.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Tabel 1.1 : Kinerja Hasil Produksi PT Pratama Abadi Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Target Produksi	Hasil Produksi	Persentase
2021	1.793.695	1.766.701	98%
2022	2.444.908	2.334.830	95%
2023	2.452.624	2.242.989	91%

Sumber : PT PratamaAbadi Indonesia (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, Data Hasil Produksi PT Pratama Abadi Indonesia, Dapat kita lihat di tahun 2021 hasil produksi 1.766.701 tidak mencapai target dengan persentase 98%. Di tahun 2022 hasil produksi 2.334.830 yang tidak mencapai target dengan persentase 95%. Di tahun terakhir pada 2023 hasil produksi pun menurun menjadi 2.242.989 dengan pesentase 91%. Dari data hasil produksi menunjukan tidak stabil. Hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan seberapa tanggung jawabnya untuk memenuhi target produksi untuk perusahaan.

Motivasi juga bisa menjadi bahan pembahasan dalam terciptanya motivasi dan semangat kerja karyawan yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan

pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam

organisasi dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah, dirumuskan suatu permasalahan antara lain; 1) Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Indonesia? ; 2) Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Indonesia?; 3) Apakah terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Indonesia?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Indonesia. 2) Untuk mengetahui pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Indonesia.; 3) Untuk mengetahui pengaruh simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari internal maupun eksternal seseorang untuk mempengaruhinya agar lebih maju yang bersifat positif. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya karyawan harus siap sedia berusaha keras mencapai target kerja yaitu tujuan utama organisasi.

Pengaruh motivasi kerja dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. "Robbert Heller dalam Wibowo (2015:121)", motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara

sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:121).

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. “(Nitisemito dalam Nuraini 2016:97)”, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. “Danang (2015:38)”, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. “Danang (2015:38)”, Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. “Afandi (2016:51)”, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji,

memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. “Mangkunegara (2015:67)”, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai secara tepat yang dilakukan olehseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2015:7)”, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam hal ini peneliti juga menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2017 : 8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, instrumen asumsi klasik, dan instrumen analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan ada. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja pada PT. Korindo Group Jakarta.

Populasi dan Sampel

“Sugiyono (2018:130)”, Mengartikan Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini akan menggunakan sample keseluruhan populasi yang ada. Dari sample tersebut akan mempermudah dalam melakukan analisis dan mendapatkan kesimpulan. Populasi ini mencakup seluruh karyawan PT Pratama Abadi Indonesia Departemen Plant 1 yang

berjumlah 1092 karyawan pada tahun 2023.

“Sugiyono (2017:81)”, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari perusahaan yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Pratama Abadi Indonesia yang berjumlah 1902 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit dengan menghitung ukuran sample yang dilakukan dengan rumus Slovin “Sugiono (2011:87)”, Jumlah populasi dalam penelitian ini 1092 karyawan, sehingga persentase kelonggaran menggunakan 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan menjadi 92 karyawan pada PT Pratama Abadi Indonesia, dilakukan untuk mempermudah mengolah data dan untuk hasil pengujian yang baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,133 + 0,429X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,689 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,475 atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,018 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,302 + 0,461X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,402 atau sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi

oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,773 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5907 + 0,310X_1 + 0,283X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,768 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(64,003 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,133 + 0,429X_1$, nilai korelasi sebesar 0,689 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,018 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,302 + 0,461X_2$ nilai korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,773 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak

dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5907 + 0,310X_1 + 0,283X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,768 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(64,003 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 5, No 1. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4, No. 1, 47-62. Link: https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, Vol. 19, No. 2, 57-63. Link: <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/JSMO/article/view/5831>
- Arrum, Y. P. S., & Nurwahyudi, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 1, 227-239.
- Antonio, N. E., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. *AGORA*, Vol. 2, No. 1, 656-664. Link: <https://journal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/953>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, Vol. 5, No. 1. Link: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2, 95-106. Link: <https://journal.uji.ac.id/JTIMB/article/view/20866>
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 1, 1-10. Link: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11419>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 3, No. 2, 137-148. Link: <https://jom.umri.ac.id/index.php/e-countbis/article/download/283/35/774>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 3, No. 2, 137-148. Link: <https://reslaj.com/index.php/reslaj/article/view/282>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W.** (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 9, No. 1, 1-21. Link: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/6721>
- Noratta, S., & Prabowo, B.** (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Timur Raya Lestari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 3, 1-12. Link: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspac/e/handle/123456789/48321>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A.** (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7, No. 6, 387-397. Link: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P.** (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2, 144-160. Link: <https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1950>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I.** (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26, No. 2, 1-8. Link: <https://www.neliti.com/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Susanti, E. N., & Ratnasari, S. L.** (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, Vol. 10, No. 3, 456-468. Link: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldims/article/view/3864>
- Suwati, Y.** (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 41-55. Link: [https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/JURNAL%20YULI%20FULL%20\(03-19-13-04-12-01\).pdf](https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/JURNAL%20YULI%20FULL%20(03-19-13-04-12-01).pdf)
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M.** (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, 145-154. Link: <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>
- Siagian, T. S., & Khair, H.** (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 59-70. Link: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2897>
- Tanuwbowo, M. H., & Setiawan, R.** (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa.

AGORA, Vol. 3, No. 2, 60-69.

Link:

<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3286>

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M.

H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 6, No. 3, 142-150. Link:

<https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/637>