

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Mitra Solusi**

**Gatot Kusjono<sup>1\*</sup>; Achmad Fadel Alfiansyah<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
dosen00434@unpam.ac.id\*

Received 21 Desember 2023 | Revised 23 Desember 2023 | Accepted 25 Desember 2023

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif dengan jumlah sebanyak 66 responden. Uji analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{tabel} (3,444 > t_{hitung} 1,997)$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{tabel} 9,128 > t_{hitung} 1,997)$  dan  $sig 0,001 < 0,05$ . Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Mitra Solusi dengan kontribusi sebesar 78%. Hasil uji F nilai  $F_{hitung} 111,988 > F_{tabel} 3,14$  dan nilai  $sig 0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the role of Motivation and Work Environment on employee performance both persely and simultaneously, This research method uses Descriptive Quantitative methods with a total of 66 respondents. Data analysis tests used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests and heteroskedasticity tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis tests (t test and f test). The results of the test are persial motivational variables affect employee performance with  $t_{table} values (3.444 > t_{count} 1.997)$  and  $sig 0.000 < 0.05$ . Work environment variables partially affect employee performance with a table value of  $9.128 > a count of 1.997)$  and a  $sig of 0.001 < 0.05$ . Simultaneously, motivation and work environment affect employee performance at PT. Rajawali Mitra Solusi with a contribution of 78%. Test result  $F_{calculate} value 111.988 > F_{table} 3.14$  and  $sig value 0.000 < 0.05$ .*

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

## **PENDAHULUAN**

Di masa kemajuan teknologi yang sangat pesat ini, instansi dan lembaga harus lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Efektivitas sumber daya manusia organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian visi dan tujuannya. Efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aspek yang sangat menentukan dalam proses pertumbuhan organisasi karena pengembangan kualitas layanan akan terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola secara optimal maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, keberhasilan kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang baik, dan kinerja yang baik pada karyawan dapat tercipta dengan melakukan pengelolaan SDM yang baik dan berkualitas.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan dikarenakan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Maka dari itu diperlukan evaluasi kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja para karyawan.

Motivasi karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja pegawai (Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, 2020) . Menurut Afandi dalam Salman Farisi dkk, (2020:19) Motivasi adalah keinginan yang ditimbulkan dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Mempertahankan motivasi karyawan sangat penting karena itulah yang mendorong setiap orang untuk bertindak dan mengambil tindakan. Setiap karyawan pasti ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai peningkatan kinerja jika mereka termotivasi, oleh karena itu motivasi sangatlah penting.

Permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja masih terdapat beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju terhadap beberapa pernyataan pada wawancara motivasi yang diajukan kepada para karyawan seperti perusahaan memberikan tunjangan makan kepada seluruh karyawan dalam bentuk uang makan, jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu karyawan untuk beristirahat setelah bekerja, perusahaan memberikan asuransi jaminan BPJS kepada seluruh karyawan, perusahaan memberikan asuransi jaminan kecelakaan kerja terhadap karyawan dan hubungan antara pimpinan dan karyawan terbina dengan baik.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto, 2021). Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung performa kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang tepat karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Misalnya seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas yang diberikan kepada karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan.

Permasalahan yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat dengan mudah mengakibatkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena kedap suara ruangan yang kurang baik sehingga menimbulkan kebisingan, dan kurang semangat karena terdapat beberapa ruangan yang tidak menggunakan AC sehingga mengakibatkan suhu udara tidak seimbang. kapasitas kerja yang berkurang, dikombinasikan dengan tata letak yang tidak teratur, membuat ruang menjadi tidak efisien.

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) mengatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Mitra Solusi”

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah PT. Rajawali Mitra Solusi yang beralamat Jl. Mampang Prapatan Raya No. 302 Rt. 001/02 Kel. Duren Tiga Kec. Pancoran kabupaten Kota Jakarta Selatan dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Analisa data yang digunakan meliputi: uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji hipotesis (uji t dan uji F)

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan uji normal *probability plot* (analisis grafik) dengan taraf signifikan 0,05, dan dapat dinyatakan normal apabila lebih besar dari 0,5 atau 5%. Berikut pengujian uji normalitas melalui dua uji yang telah disebutkan:

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.59837227	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.076	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.141	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.132
		Upper Bound	.150

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)<sup>c</sup>* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data distribusi terbilang normal. Dengan demikian syarat uji normalitas sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya suatu penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya suatu hubungan linear antar variabel independen didalam model regresi dan dapat dilihat dengan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 2.** Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.534	2.518			
	Motivasi	.160	.047	.262	.602	1.661
	Lingkungan Kerja	.643	.070	.694	.602	1.661

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh bahwa nilai *tolerance value* masing masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi sebesar 0,602 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,602. yang dimana kedua nilai ini  $> 1$  dan *Varian Inflation Factor* (VIF) pada variabel Motivasi sebesar 1,661 dan Lingkungan Kerja sebesar 1.661, maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidak samaan verience residual suatu pengamat ke pengamat lain. Cara mengujinya dapat menggunakan dengan Uji Glesjer, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitassetiap variabel independen. Jika nilai sig  $> 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig  $< 0,05$  berarti menjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah uji Glesjerna.

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.683	1.604		2.297	.025
	Motivasi	.006	.030	.035	.217	.829
	Lingkungan Kerja	-.060	.045	-.215	-1.349	.182

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2023

Dari data tabel 3 di atas maka didapat nilai sig Motivasi sebesar (X1) sebesar 0,829 > 0,05 dan nilai Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,182 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur hubungan linear antara dua variabel. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.543	2.518		3.785	.000
	Motivasi	.160	.047	.262	3.444	.0
	Lingkungan Kerja	.643	.070	.694	9.128	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 4. Di atas diketahui persamaan regresi berganda adalah  $Y = 9,534 + 0,160X_1 + 0,643X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,534 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel motivasi dan lingkungan kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar 9,534.
2. Koefisien regresi 0,160 dapat disimpulkan bahwa, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi , maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,160.
3. Koefisien regresi 0,643 dapat disimpulkan bahwa, konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja , maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja kan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,643

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). untuk melakukan pengujian hipotesis dengan uji t (persial) dapat dilakukan dengan membandingkan membandingkan thitung (th) dengan ttabel pada signifikansi 0,05. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis Persial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.534	2.518		3.785	.000
	Motivasi	.160	.047	.262	3.444	.001
	Lingkungan Kerja	.643	.070	.694	9.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas maka diperoleh hasil uji hitung t (persial) sebagai berikut:

- a. Hasil dari uji t (persial) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $> t_{tabel}$  ( $3,444 > 1,997$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil dari uji t (persial) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $> t_{tabel}$  ( $9,128 > 1,997$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji f (simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel ( $Y$ ) digunakan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji F membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$ .

**Tabel 4.** Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.378	2	295.189	111.988	.000 <sup>b</sup>
	Residual	166.062	63	2.636		
	Total	756.439	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$   $111,988 > F_{tabel}$   $3,14$  atau nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima maka hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Mitra Solusi.

### Pembahasan

#### Pengaruh Penelitian Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil uji t (persial) terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Mitra Solusi dengan nilai  $> t_{tabel}$  ( $3,444 > 1,997$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudjatmoko Sudjatmoko, Umi Rusilowati (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,948 + 0,772X$ .

#### Pengaruh Penelitian Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil uji t (persial) terdapat antara pengaruh positif yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Mitra Solusi dengan nilai  $> t_{tabel}$  ( $9,128 > 1,997$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Hermanto, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Terbarukan Cemerlang PLTS Sengkol Lombok Tengah.

#### Pengaruh Penelitian Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil uji f (simultan) menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Mitra Solusi dengan nilai  $F_{hitung}$   $111,988 > F_{tabel}$   $3,14$  atau nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafis Laksamana Nurlandy (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,5%.

### SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Mitra Solusi dengan hasil uji persial nilai  $> t_{tabel}$  ( $3,444 > 1,997$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Mitra Solusi dengan nilai uji persial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,128 > 1,997$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ).
3. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Mitra Solusi.dengan persamaan regresi  $Y = 9,534 + 0,160X_1 + 0,643X_2$  dan nilai Fhitung 111,988  $> F_{tabel}$  3,14 atau nilai  $sig < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. a. (2020, September). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin. 345-346.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi*. Yogyakarta.
- Arya, A. (2018). Analisis Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Jaya Kusuma Sarana.
- Dahlan., Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69-75.
- De Yusa Viola, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor. *Journal Education Research and Development*, 1.
- De Yusa Viola, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor. *Education Journal:Journal Education Research and Development*, 3.
- Doni Irawan, G. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 176-185.
- Farisi., S., Irnawati, J., & Fahmi M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Administrasi Negara*, 2 (2), 36-51.
- Hafis, L. N. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.bangun jaya persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasyi,m, A.N., Ignasius, G., & Putri, S.A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3 (2), 58-69.
- Inggita Manikottama Ramya, M. B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawa PT. Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*.
- Ismawati Ida, D. K. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ismawati, I., Djaelani, A.K., & Slamet, A.R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Riset Manajemen*, 6 (3), 50-63.
- Ismawati, K. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Jeli, N. L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank danamon Indonesia, Tbk cabang simpang pasar bawah. *Equilibrium*.
- Kristianty, L.S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Ddan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI*, 1 (1), 101-109.
- Mittra Candana Dori, B. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Nisa, A., Makmuri, M.K., & Hasmawaty. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 14 (1), 11-25.
- Puji, D. A. (2021). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Logistik*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Riantisari., R. &. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT INKOASKU Jawa Barat. *Telaah Bisnis*, 20(2), 51-60.

- Rumondor, R.B., Tumbel, A., & Sepang, J.L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalut. *Jurnal EMBA*, 4 (2), 254-264.
- Sari Abu, Z. F. (2020). pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11 (2), 269-278.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Susanti, F., & Prasetya, D. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD–Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 389.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2 (2).
- Yulinda, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Applied Of Managerial Accounting*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintaro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gafa Media.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kelima ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harras, H. S. (2020). *Kajian Sumber Daya Manajemen Untuk Mahasiswa. Cetakan Pertama*. Tangerang Selatan : Unpam Press.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik Cetakan 8*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elek Media.
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.