



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22585-22591

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pako Propesional Digital Photo Lab Tangerang Selatan

Tri Utami<sup>1\*</sup>, Eko Sudarso<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: utami2794@gmail.com

| INFO ARTIKEL   | ABSTRAK  |
|--|--|
| <p>Diterima (Agustus 2024)<br/>Disetujui (Agustus 2024)<br/>Diterbitkan (Agustus 2024)</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Pako Propesional digital Photo Lab Tangerang Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui pengumpulan data .populasi sebanyak 50 karyawan dengan penentuan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi, uji asumsi klasik, uji analisis kuantitatif, uji hipotesis. pengolahan data dibantu aplikasi spss versi 26. Hasil penelitian diperoleh hasil secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi 0,438 artinya memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi sebesar 19,2 % serta ini dapat dilihat dari uji T dengan nilai t hitung &gt; t tabel atau (3.375 &gt; 2.01063), lalu secara parsial lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi 0,829 artinya memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi sebesar 68,8 % serta ini dapat dilihat dari uji nilai t hitung &gt; t tabel atau (4.123 &gt; 2.01063) dan secara simultan Motivasi dan lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi 0,831 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi secara simultan sebesar 69,1 % ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai F hitung &gt; F tabel atau (52.467 &gt; 3.2 ). regresi linear berganda diperoleh persamaan persamaan regresi <math>Y = 10,889 + 0,396X_1 + 0,298X_2</math> Dengan demikian terbukti secara positif dan signifikan motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pako Propesional Digital Photo Lab Tangerang Selatan.</p> |
| <p><b>Kata Kunci:</b><br/>Motivasi, Lingkungan,<br/>Kinerja Karyawan</p>                   | <p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This research aims to find out how work motivation and work environment influence employee performance at CV. Pako Professional digital Photo Lab, South Tangerang. . The method used in this research is a quantitative method, namely through collecting data on a population of 50 employees using a saturated sampling technique. The data analysis methods used in this research are instrument testing, assumption testing, classical assumption testing, quantitative analysis testing, hypothesis testing. Data processing was assisted by the SPSS</i></p>   |

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

---

*version 26 application. The research results showed that motivation had a partial positive and significant effect on employee performance, with a correlation coefficient value of 0.438, meaning it had a positive level of relationship with a coefficient of determination of 19.2% and this can be seen from the T test with calculated t value > t table or (3,375 > 2,01063), then partially the environment has a significant and influential effect on employee performance, with a correlation coefficient value of 0.829, meaning it has a positive level of relationship with a coefficient of determination of 68.8% and this can be seen from the value test t count > t table or (4,123 > 2,01063) and simultaneously Motivation and the environment have a significant and influential effect on employee performance, with a correlation coefficient value of 0.831 meaning that the independent variable and the dependent variable have a positive level of relationship with a coefficient of determination simultaneously of 69.1% This can be seen from the F test results with calculated F value > F table or (52,467 > 3.2). Multiple linear regression obtained the regression equation  $Y = 10.889 + 0.396X_1 + 0.298X_2$ . Thus, it is proven that motivation and the environment have a positive and significant effect on employee performance at CV. Pako Professional Digital Photo Lab, South Tangerang.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/intansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian kali ini dilakukan di CV. Pako Propesional Digital Photo Lab Tangerang Selatan Adalah CV yang bergerak dibidang jasa percetakan khususnya cetak photo untuk memudahkan masyarakat dan Fotografer dalam mengabadikan momen spesial. CV ini akan berkembang dengan baik jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, masih banyak karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Berikut adalah data hasil Pra Survey di CV. Pako Propesional digital Photo lab yang beralamat di Jl Raya Serpong Pakualam Serpong Utara Tangerang Selatan.

Penelitian kali ini, mengangkat Variabel X1 yaitu motivasi kerja, Menurut Syahyuti dalam Puspita (2014:15) Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Darmawan (2015:41) “Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian. Tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Motivasi didefinisikan tiga komponen utamanya yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan”

Dari pendapat para ahli di atas, Peneliti Menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Maka dari itu, motivasi kerja motivasi dengan ini menjadi suatu perangsang daya pendorong yang timbul dari diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan tata tertib, maka motivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan presentasi kerja karyawan dengan adanya pelaksanaan pemberian motivasi yang lebih baik maka dapat merasangi para karyawan untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain variabel X1 Peneliti juga mengangkat variabel X2 yaitu Lingkungan kerja Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017:4), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Selain X1 Motivasi kerja dan X2 lingkungan kerja, peneliti juga mengangkat variabel Y, Menurut Robbins (2015:170) “Kinerja karyawan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Selisih antara banyaknya penghasilan yang di terima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada Prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya”.

Berdasarkan definisi definisi tersebut, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembapan, ventilasi, penerangan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Edison (2016: 190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas yaitu, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan observasi telah terjadi penurunan kinerja pada tahun 2020. Dimana pada tahun 2020 jumlah pencapaian target kinerja karyawan sebesar 95%, dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%. Dan pada tahun 2021 jumlah pencapaian target kinerja karyawan mengalami penurunan kembali dimana pencapaian target kinerja karyawan sebesar 85%, dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%. Dan juga mengalami penurunan sebesar 75%, dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%. Hal ini menjadi suatu masalah yang tidak stabil, sehingga CV. Pako Popesional digital Photo lab mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik, maka tenaga kerja yang berada dalam perusahaan tersebut perlu diberikan pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Untuk itu penulis akan melakukan penelitian dengan menjadikan CV. Pako Propesional Digital Photo Lab sebagai tempat penelitian yang akan diteliti.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan CV. Pako Profesional Digital Photo Lab yang berjumlah 50 orang, oleh karena itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Korelasi secara Simultan**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .831 <sup>a</sup> | .691     | .677              | 4.254                      |

Dari tabel diatas yang dihasilkan dari pengelolaan dari komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 26, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu 0,831. Karena berada di titik antara 0,800 – 1,000.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan**

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1     | .831 <sup>a</sup> | .691     | .677            | 4.25434                    |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,691 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 69,1 % sedangkan sisanya sebesar (100-69,1 %) = 30,9 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dipengaruhi oleh penilaian.

#### Hasil Pengujian Hipotesis

##### Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X1) Terhadap (Y)**

| Model | Unstandardized Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|--|------------|-----------------------------------|-------|------|
|       | B  | Std. Error |                                   |       |      |
| 1     | (Constant)                               | 12.094     | 5.964                             | 2.028 | .000 |
|       | X1                                       | .448       | .195                              | .438  | .001 |

Dependent Variable: Y

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $3.375 > 2.01063$ ) hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0.050 atau ( $0.000 < 0.050$ ). dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficientsa

| Unstandardized Coefficients |            |            | Standardized Coefficients |       |       |
|-----------------------------|------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                       | B          | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| 1                           | (Constant) | 19.298     |                           | 6.222 | .000  |
|                             | X2         | .422       | .088                      | .511  | 4.123 |

Dependent Variable: Y

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $4.123 > 2.01063$ ) hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0.050 atau ( $0.000 < 0.050$ ). dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

| ANOVAa |            |                |    |             |        |       |
|--------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
| 1      | Regression | 1899.246       | 2  | 949.623     | 52.467 | .000b |
|        | Residual   | 850.674        | 47 | 18.099      |        |       |
|        | Total      | 2749.920       | 49 |             |        |       |

Dependent Variable: y

Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $52.467 > 3.2$ ). Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $<$  0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### Pembahasan hasil penelitian

##### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,094 + 0,448 X_1$  nilai Koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,438 artinya kedua varaiabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.192 atau sebesar 19,2 % sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $3.375 > 2.01063$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fathan Arif, Citra Arip Tiara (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kemudian secara simultan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

berdasarkan hasil analisa, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19,298 + 0,422 X_2$  nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,688 atau sebesar 6,88 % sedangkan sisanya sebesar 31,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4.123 > 2.01063$ ) Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expame. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif, Kompensasi kerja berpengaruh positif. Lingkungan kerja dan Kompensasi kerja secara bersama-sama berpengaruh.

### **Pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,889 + 0,396X_1 + 0,298X_2$  nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,831 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 69,1 % % sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $52.467 > 3.2$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Masitoh, I., Firdaus M, A., & Rinda R.T. (2020) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Inti Mulia (AIM) Gunung Puteri, hasil penelitiannya memiliki kesimpulan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di terima dan lingkungan kerja diterima. Nilai koefisien determinasi didapat nilai  $R$  square sebesar 69,1% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel bebas ( Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) Terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 30.9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

### **KESIMPULAN**

Dari analisis pengkajian dan pembahasan penelitian, maka bisa diambil kesimpulan :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,094 + 0,488 X_1$ , Nilai Koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,438 artinya kedua hubungan mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau Kontribusi pengaruhnya sebesar 0,192 atau sebesar 19,2 % sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis nilai hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3.375 > 2.01063$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,298 + 0,422 X_2$ , Nilai Koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,829 artinya kedua hubungan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau Kontribusi pengaruhnya sebesar 0,688 atau sebesar 68,8 % sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis nilai hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4.123 > 2.01063$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh persamaan regresi  $Y = 10,889 + 0,396X_1 + 0,298X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,691 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 69,1 % sedangkan sisanya sebesar

30,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $52.467 > 3.2$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSATAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2016, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.Bandung
- Dermawan Wibisono, 2005. Metode Penelitian & Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Handoko, 2016, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.Jakarta: Bumi Aksara.
- Malhotra, Naresh. (2014). Basic Marketing Research.Pearson Education. England,Jakarta: PT Indeks
- Mangkunegara AA.Anwar Prabu, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis., Robert. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad, Mustari (2014). Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, Mutiara, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan, & Engkos. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Santoso, S. (2014). Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., et al. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada