



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22964-22972

<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 CV. Kurnia Nadi Abadi

Naradi Widhijono¹, Diana Azwina²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: naradiw2@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.KURNIA NADI ABADI, Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.KURNIA NADI ABADI, Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.KURNIA NADI ABADI, Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 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 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,179 + 0,594X1$, nilai korelasi sebesar 0,421 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,657\% > 0,192\%)$. 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 $Y = 15,276 + 0,616X2$ nilai korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,031\% > 0,192\%)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,154 + 0,404X1 + 0,375X2$. Nilai korelasi sebesar 0,722 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(55,443 > 2,690)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>his research aims to find out : Effect of of work motivation on employee performance CV. KUNIA NADI ABADI, the effect of work environment on employee performance CV. KUNIA NADI ABADI, the effect of work motivation and work environment on employee performance CV. KUNIA NADI ABADI. The method used is quantitative. The sampling</i></p>

Keywords:
Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

technique used was saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 105 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.179 + 0.594X_1$, the correlation value is 0.421 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 42.1%. Hypothesis test obtained t count $> t$ table or (8.657% $>$ 0.192%). Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant effect of work motivation on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.276 + 0.616X_2$, the correlation value of 0.621 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 38.5%. Hypothesis test obtained t arithmetic $> t$ table or (8.031% $>$ 0.192%). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant effect of the work environment on employee performance. Work motivation and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.154 + 0.404X_1 + 0.375X_2$. The correlation value of 0.722 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 52.1% while the remaining 47.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value $> F$ table or (55,443 $>$ 2,690). Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect of work motivation and work environment on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan di era modern ini, seseorang dituntut untuk bisa lebih kuat dalam menghadapi segala masalah maupun tekanan yang datang dari berbagai pihak. Keberadaan organisasi dapat melatih jiwa seseorang agar menjadi lebih kuat. Adanya perbedaan pendapat di antara sesama anggota organisasi tersebut dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi merupakan salah satu cambuk yang nantinya akan membuat para anggota organisasi tersebut menjadi lebih kuat dalam menghadapi tekanan. Dengan adanya organisasi setiap anggota dalam organisasi dapat melakukan kerjasama melalui memegang peranan dan membentuk fungsi masing-masing peranan. Dengan begitu maka akan dapat dilihat dengan jelas bagaimanakah struktur dari kerjasama tersebut, yang pada akhirnya hal itu akan mengarah pada terbentuknya organisasi.

Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja Perusahaan.

Menurut Gardjito et., al (2014) “salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat”. Dengan adanya kepastian berupa penghasilan dari melakukan pekerjaan akan dapat

memenuhi kebutuhan hidup orang tersebut, demikian dapat mengembangkan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) Mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (2) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

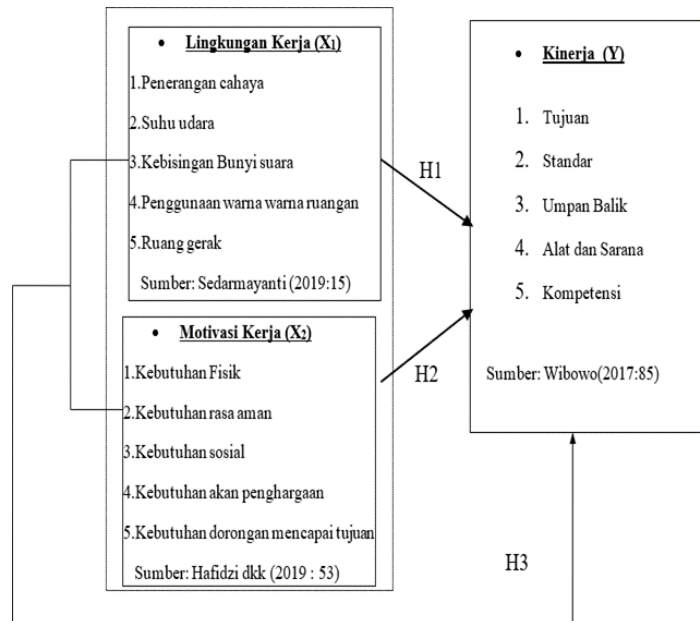
Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hendra (2020:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi Kerja

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hamalik (2017:173) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Kurnia Nadi Abadi
- H2 : Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Karyawan pada CV. Kurnia Nadi Abadi
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Kurnia Nadi Abadi Secara Simultan

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, Penelitian ini dilakukan pada CV. Kurnia Nadi Abadi yang beralamat di Cipete, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15142. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Kurnia Nadi Abadi yang berjumlah 105 orang, penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh Karyawan CV. Kurnia Nadi Abadi yang berjumlah 105 Karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala Likert: Sangat Tidak Baik (bobot 1), Tidak Baik (bobot 2), Cukup (bobot 3), Baik (bobot 4) dan Sangat Baik (bobot 5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a Multiple Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.154	2.826		3.239	.002
Motivasi Kerja	.404	.075	.441	5.377	.000
Lingkungan Kerja	.375	.081	.378	4.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,154 + 0,404X_1 + 0,375X_2$ Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 9,154 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,154 *point*, Nilai motivasi kerja (X_1) 0,404 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,404 *point*, Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,375 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,375 *point*, Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,404 yang berarti bahwa jika Variabel Motivasi Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	2.514

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan 52,1% sedangkan sisanya sebesar (100-52,1%) = 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3 Uji-t (Parsial) X1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	16.179	2.603		6.216	.000
Motivasi Kerja (X1)	.594	.069	.649	8.657	.000

a. Terikatt Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,657 > 0,192) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). 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 Uji-t (Parsial) X2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	15.276	2.916		5.239	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.616	.077	.621	8.031	.000

a. Terikatt Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,031 > 0,192)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak. dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 5 Uji-f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.773	2	350.387	55.443	.000 ^b
	Residual	644.617	102	6.320		
	Total	1345.390	104			

a. Terikatt Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,443 > 2,690)$,hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,179 + 0,594X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,421 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,479 atau sebesar 47,9% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,657 > 0,192)$. 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 $Y = 15,276 + 0,616X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,621 atau sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,031 > 0,192)$. 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 $Y = 9,154 + 0,404X_1 + 0,375X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,722. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,443 > 2,690)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,179 + 0,594X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,421 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,479 atau sebesar 47,9%

sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain, Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,276 + 0,616X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,621 atau sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (8,031% $>$ 0,192%), menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,154 + 0,404X_1 + 0,375X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,722. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (55,443 $>$ 2,690). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Ali Maddinsyah Wahyudi. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap*
- Ana Septian Rahma, A. I. (2019). Pengaruh KOMunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai PT AL-Alamin Putra Nusantara Tou And Trevel. I (1).
- Azwina, D., & Muttaqien, F. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 123-133
- Bunga Astra Gracia, U. P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal JIMF*. 2(2) 13-14 .
- Candana, Dori Mittra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 167-176
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Ilmiah Manajemen Tangerang. *JIMF (Jurnal Kabupaten Forkamma)*, 3(3).240-247
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Dewi Apriliani, K., & Komala, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Donar, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fayo, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).487-495
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DRI Jakafta. *Jurnal ilmiah PERKUSI*, 1(4), 556-565.

- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 1. ISSN : 2622 – 8882, E- ISSN : 2622-9935.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10–18
- Kasmadi & Sunariah N,S. 2014. *Panduan modern penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Kristanti, Desi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Komputer*, 4(2), 160- 177.
- Latief, Abdul. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 132-141.
- Mangkunegara. (2017). *Pengertian Kinerja Pegawai*. Surabaya : Alfabeta.
- Mc. Clelland, D.C. 2016. *Human Motivation*. New York: Cambridge University. Robbins, Stephen P and Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Penerbit Erlangga.
- Michal, T. (2017). *Tujuan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Burni Aksara .
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada pegawai pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- N Lilis Sularmi, K. Z. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia di BSD. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia* , 3,(1), 260-277.
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–9
- Prasardja , R. (2018). *Pengertian Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Alfabeta.
- Purmamasar, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Mengah Kejuruan. *SIANTIKA UNPAM*, 1 (1) 108-132.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Regina Jalmaf, B., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampo Insurance. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35–42.
- Ronal . (2019). *Pengertian Indikator Lingkungan Kerja* . Jakarta : Alfabeta.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1. E-ISSN 2548-9585
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Setyowati, Endang. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Penelitian LPPM Untag Surabaya*, 4(1), 95-105.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (pesero) Ares Bintaro Tangsel
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung : Alfabeta.
- Sulianto, J., Purnamasari, V., & Febrarianto, B. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Think-Pair-Share terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V (Lima) Materi Organ Tubuh Manusia dan Hewan. *Internasional Journal of Elementary Education*, 3(2), 124-131. <https://doi.org/10.23887/ijee.v3i2.18515>.
- Suparman, M. A. (2012). *Desain instruksional modern*. Jakarta: Erlangga.
- Suryani, N. Lilis & Zakiah, Kiki. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia Di Bsd. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 260-277.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608-618.
- Sutrisno, E. (2019). *Pengertian Motivasi Kerja*. Bandung : Indeks .
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syafrina, N. (2018). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Jakarta : Alfabeta. Tomy Michael . (2019). *Tujuan Kinerja Karyawan*. Bandung : Publishir. Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Syukur, A., Azis, R., & Sukarsih. (2020). Developing Reading Learning Model to Increase Reading Skill for Animal Husbandry Students in Higher Education. *Britain International of Linguistics, Arts and Education*, 2(1), 484-493. <https://doi.org/10.33258/biolae.v2i1.220>.
- Wahyuni, I., Slameto Slameto, & Setyaningtyas, E. W. (2018). Penerapan Model PBL Berbantuan Role Playing untuk Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar IPS. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 2(4), 356-363. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jisd.v2i4.16152>.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.