

Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Setia Biro Psikologi & Human Resource Consulting di Bandar Lampung

Imam Rukmana Putra¹,
Ade Candra²,

Universitas Teknokrat Indonesia

E-mail : rukmanaimam50@gmail.com, adecandra@teknokrat.ac.id

Diajukan : 27 September 2024
Direvisi : 06 Oktober 2024
Diterima : 15 Oktober 2024

ABSTRACT

The problem of motivating employees is not easy because within employees there are desires, needs and expectations that differ from one employee to another. The success of an organization in managing its human resources greatly determines the success of achieving organizational goals. This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at the Setia Bureau of Psychology & Human Resource Consulting in Bandar Lampung. This research is a type of quantitative research with a total of 35 participants. Data collection in this research uses measuring instruments in the form of scales regarding employee performance, work motivation and work environment and the data will be processed using SPSS for windows version 24.0 uses multiple linear regression tests. The results of data analysis to answer the first hypothesis obtained an R value = 0.554, an F value = 7.087 with a significance of $p = 0.003$ (< 0.01). The results of the second hypothesis test showed that the correlation coefficient ($rx1y$) = 0.530 with $p = 0.001$ ($p < 0.05$) was obtained. The third hypothesis shows the correlation coefficient ($rx2y$) = 0.690 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Based on these results then it can be interpreted that work motivation and work environment variables have an influence on employee performance.

Keyword: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Setia Biro Psikologi & Human Resource Consulting di Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan total partisipan 35 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta data akan di olah dengan SPSS for windows versi 24.0 menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil analisis data untuk menjawab hipotesis pertama diperoleh nilai $R=0,554$ nilai $F=7,087$ dengan signifikansi $p = 0,003$ ($< 0,01$). Kemudian, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi ($rx1y$)= 0,530 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien korelasi ($rx2y$) = 0,690 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak pada suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih

serta dikembangkan kemampuannya, sehingga perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Menurut Sadewa (2019) karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat,

perilaku dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pemimpinnya.

Saat ini kondisi yang ada dalam perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman (Sihaloho & Siregar, 2020; Rihardi, 2021).

Menurut Jufrizen & Intan (2021) kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Putra et al., (2019) yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin pekerjaan.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Menurut Nurzanah et al., (2021) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya

diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Rahmawati & Samsuri, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan (Irwanto et al., 2021). Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga terciptanya tujuan perusahaan. Karena apabila suatu lingkungan yang kurang baik seperti suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dan sebagainya, dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan (Deviyana et al., 2023).

Perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan motivasi pada lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dalam bekerja (Putra & Laily, 2019).

Setia Biro Psikologi dan *Human Resource Consulting* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa berbagai fungsi, yaitu Human Resource dan Biro Psikologi. Bidang ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mau bekerja giat dan antusias dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

Peneliti merupakan salah satu karyawan di Setia Biro Psikologi dan *Human Resource Consulting* dimana peneliti melihat adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja seperti masih ditemukan karyawan yang sering datang terlambat, pulang lebih cepat, izin kerja dan masuk tanpa keterangan.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti ingin meneliti lebih jauh lagi Pengaruh Motivasi

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting* di Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja

Menurut Tupti et al., (2022) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Intan, 2021).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi yang dilakukan secara berkala juga dapat meningkatkan efisiensi kinerja karyawan yang baik. Menurut Putra et al., (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Ansori (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Mauludin (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan

individu. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi.

Teori Lingkungan Kerja

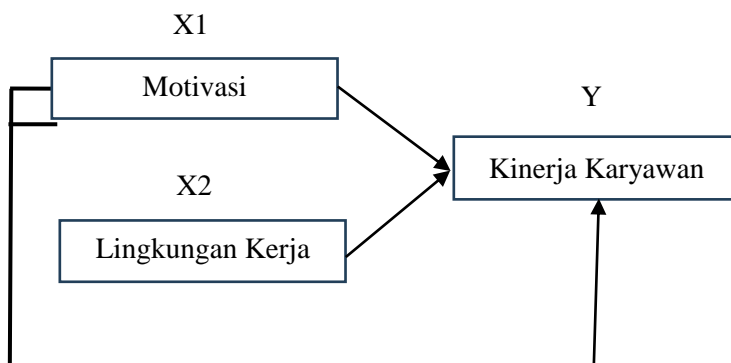
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022)

Afandi (2018) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja psikis atau non fisik yaitu berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang mana menekankan pada pengujian teori dengan cara mengukur variabel penelitian dengan angka dan menganalisis data dengan menggunakan prosedur statistik (Hotiana & Febriansyah, 2018). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting* di Bandar Lampung dengan total populasi yaitu 35 orang. Menurut

Arikunto (2010) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-5 dengan nilai skor, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, Tidak Setuju diberi skor 2, Netral diberi skor 3, Setuju diberi skor 4, Sangat Setuju diberi skor 5. Kemudian, data yang didapatkan akan di olah dengan SPSS *for windows* versi 24.0 menggunakan uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah syarat data yang diperoleh untuk analisis terpenuhi atau tidak. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Berikut ini merupakan tabel rangkuman hasil perhitungan uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

| Variabel | Rerata | SD | K-S | Taraf Signifikan |
|-------------------|--------|--------|-------|------------------|
| Kinerja karyawan | 92,49 | 9,868 | 0,095 | 0,100>0,05 |
| Motivasi kerja | 91,46 | 12,673 | 0,126 | 0,177>0,05 |
| Lingkung an kerja | 66,26 | 11,197 | 0,127 | 0,168>0,05 |

Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk uji normalitas jika memperoleh $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan hasil dari sebaran data di atas menunjukkan $p > 0,05$ yang berarti normal. Kemudian, berikut merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Linieritas

| Variabel | Sig. Deviation from linierity | Taraf signifikan | ket |
|-------------------------|-------------------------------|------------------|--------|
| Kinerja karyawan dengan | 1,756 | 0,158>0.05 | Linier |

| motivasi kerja | | | |
|--|-------|------------|--------|
| Kinerja karyawan dengan lingkungan kerja | 0,978 | 0,536>0.05 | Linier |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji linieritas Kinerja karyawan dengan motivasi kerja memiliki keterkaitan hubungan yang linier dengan $0,158 > 0,05$ dan variabel Kinerja karyawan dengan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier dengan $0,536 > 0,05$.

Uji Hipotesis

Setelah penjumlahan terhadap uji asumsi yang diliputi oleh uji normalitas dan uji linieritas terhadap kedua variabel terpenuhi, langkah berikutnya adalah mengerjakan uji hipotesis, yakni untuk melihat apakah terdapat atau tidak hubungan antara kinerja karyawan (X1) motivasi kerja (X2) dengan lingkungan kerja (Y). Berikut merupakan tabel hasil perhitungan hipotesis pertama yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Pertama

| R | R Square | F Change | Sig. |
|-------|----------|----------|-------|
| 0,554 | 0,307 | 7,087 | 0,003 |

Hasil analisis data di atas diperoleh nilai $R=0,554$ nilai $F=7,087$ dengan signifikansi $p = 0,003$ ($< 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Maka, dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Setia Biro Psikologi & Human Resource Consulting. Selanjutnya R-Square dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel analisis data memperoleh R-Square sebesar 0,307 atau 30,7 %, dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh dengan presentase sebesar 30,7 % terhadap variabel terikat dan 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis kedua dan ketiga yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga

| Variabel | R | Sig. | Keterangan |
|----------|-------|-------|---------------------|
| X1-Y | 0,530 | 0.001 | Positif-Signifikan |
| X2-Y | 0,690 | 0.000 | Positif -Signifikan |

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dalam tabel di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,530 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis kedua diterima. Dari hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan pada Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting*.

Kemudian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dalam tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,690 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis ketiga diterima. Dari hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan pada Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting*.

ISI HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun jika motivasi kerja dan lingkungan kerja rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019) bahwa secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020) hasil penelitian ini dengan uji analisis path menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun jika motivasi kerja rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati & Putra (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare ($3,199 > 2,024$) dan signifikan ($0,003 < 0,05$). Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019) menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun jika motivasi kerja dan lingkungan kerja rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Chaniago (2017) hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting* di Bandar Lampung. Hasil tersebut dibuktikan dari nilai

- Rx1.2-y= 0,554 dengan nilai F=7,087 dan p=0,003 (p<0,01).
2. Terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting* di Bandar Lampung dengan nilai koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,530$ dan p=0,001 (p<0,01).
 3. Terdapat hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Setia Biro Psikologi & *Human Resource Consulting* di Bandar Lampung dengan nilai koefisien korelasi $r_{x2y} = 0,690$ dan p=0,000 (p<0,01).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Ansori, P. B. (2021). The Influence Of Leadership And Motivation On The Performance Of An Educational Institution: A Case Study. *International Journal Of Islamic Business And Management Review*, 1(1), 11–20.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Of Business & Management*, 1(1), 1–16.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *Yume: Journal Of Management*, 5(3), 512–524.
- Indriyati, R. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tegal*. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Irwanto, I., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Motivasi*, 6(1), 64–75.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Jurnal Operations Excellence: Journal Of Applied Industrial Engineering*, 6(3), 268907.
- Mauludin, H. (2018). *The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff Of Pasuruan Regency)*.
- Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., & Nur, A. A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 2656–2790.
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 8(9).
- Putra, M. E. N., Moeins, A., & Kasmir, K. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Utama. *Magma: Jurnal Magister Manajemen*, 4(1).
- Rahmawati, P. A., & Samsuri, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(2), 132–138.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20.

- Sadewa, M. Z. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Dengan Studi Kasus Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.*
- 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.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161–176.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.