
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado

Kendi Gobel
Ventje Tatimu
Sandra I. Asaloei

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : Kendigobelken@gmail.com*

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at Transmart Bahu Mall Manado. This study uses a quantitative approach, with a total of 37 employees as respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and the data analysis technique in this study was the analysis of multiple regression coefficients, and analysis of multiple correlation coefficients. The results showed that there was a positive and significant influence. Motivation had a positive and significant effect on employee performance. on Employee Performance, and Testing motivation and work environment together affect employee performance. Companies must maintain aspects of motivation and work environment and even improve in various aspects that require the role of employees, so that the performance of employees can be further improved and in accordance with what is expected by the company.*

Keywords: *Motivation, Work Environment and Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 37 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, dan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis koefisien regresi berganda, dan Analisis Koefisien korelasi berganda Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengujian motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mempertahankan aspek motivasi dan lingkungan kerja bahkan meningkatkan dalam berbagai aspek yang membutuhkan peran karyawan, agar kinerja dari karyawan bisa lebih ditingkatkan lagi dan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak melakukan langkah perubahan organisasi. Selain itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan dalam kemampuan berorganisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan akan sumber daya tersebut. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen

perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi.

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/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu perusahaan ritel yang berkembang pesat saat ini yaitu Transmart. Transmart adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan supermarket Carrefour serta Carrefour Express dan salah satu anak perusahaan dari Trans Retail. Carrefour sudah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1998, kemudian seluruh sahamnya diakuisisi oleh CT Corp. pada 19 november 2012. Kemudian berubah nama menjadi PT. Trans Retail Indonesia dari sebelumnya PT. Carrefour Indonesia, sehingga brand Carrefour berubah menjadi Transmart Carrefour. Seiring dengan perkembangan sektor ritel dan peningkatan kunjungan masyarakat ke pusat perbelanjaan ritel modern seperti Transmart, dimana dengan tingginya antusias masyarakat di perlukan juga tingkat kinerja karyawan yang tinggi untuk menunjang operasional perusahaan yang baik.

Oleh karena itu, Transmart Bahu Mall Manado harus mampu menjaga kinerja karyawan yang tepat untuk meningkatkan mutu pusat perbelanjaan Transmart Bahu Mall Manado, karyawan merupakan faktor sentral dalam dalam suatu mall. Oleh karena itu Setiap setiap mall khususnya Transmart membutuhkan karyawan dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena meskipun faktor-faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan karyawan didalamnya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang

mempunyai kinerja yang tinggi. Begitu juga di Transmart pasti perusahaan butuh kinerja karyawan yang tinggi agar tercapai visi dan misi perusahaan yang akan di capai.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian guna ingin mengetahui kinerja yang mempengaruhi karyawan dan untuk itu peneliti mengambil judul penelitian dari dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado? 2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado? 3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado?

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut 1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado. 2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado. 3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2003:351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian

tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Yantika et.,al, 2018:175). Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019:50), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Menurut Sedarmayati (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal.

Kinerja Karyawan

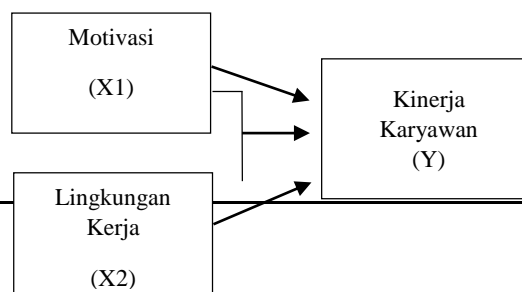
Rumawas (2018:131) menjelaskan bahwa,kinerja (performance) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah di peroleh seelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh atasan.

Manajemen kinerja adalah pengelolaan pencapaian yang efektif dan efisien dari hasil nyata upaya karyawan, manajer, untuk mencapai keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan yang diinginkan (Rumawas 2021)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasilkinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009).

KerangkaBerpikir



Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka Pemikiran diatas dapat disusun suatu hipotesis yang mempunyai jawaban sementara terhadap Masalah penelitian dan harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesisnya adalah:

- H1:** Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado
- H2:** Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado
- H3:** Terdapat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Transmart Bahu Mall Manado. Adapun waktu untuk penulis mengumpulkan data untuk melakukan penelitian pada juli-agustus tahun 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Transmart Bahu Mall Manado yang terdiri dari 37 orang karyawan. Dan Penentuan

sampel penelitian sebesar 37 orang Karyawan, menggunakan semua dari populasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis koefisien regresi berganda, Analisis Koefisien korelasi berganda, Dan Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji Koefisien Determinasai, Uji t Parsial, dan Uji f Simultan.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. dapat diketahui bahwa dalam 19 item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas diketahui variabel X_1 , X_2 Memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0,711 dan 0,754 dan Variabel Y 0,754. Maka dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
Motivasi (X_1)	P1	0,347	0,316	VALID
	P2	0,533	0,316	VALID
	P3	0,469	0,316	VALID
	P4	0,426	0,316	VALID
	P5	0,409	0,316	VALID
	P6	0,448	0,316	VALID
	P7	0,411	0,316	VALID
Lingkungan Kerja (X_2)	P1	0,514	0,316	VALID
	P2	0,541	0,316	VALID
	P3	0,485	0,316	VALID
	P4	0,353	0,316	VALID
	P5	0,529	0,316	VALID
	P6	0,601	0,316	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,654	0,316	VALID
	P2	0,386	0,316	VALID
	P3	0,635	0,316	VALID
	P4	0,320	0,316	VALID
	P5	0,532	0,316	VALID
	P6	0,511	0,316	VALID

Sumber: Data Olahan (2022)

keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

Tabel 1. Uji validitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r-hitung di atas r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,711	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,754	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari standar nilai 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Tabel 3. Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda

		Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.860**	.354**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004
	N	63	63	63
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.860**	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	63	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.354**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data Olahan (2022)

- Berdasarkan tabel diatas, Nilai sig. F Change sebesar 0,04 dan 0,01 (< 0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂), memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan
- Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,354 dan 0,411, Maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara Motivasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan.

Tabel 4. Uji Analisis Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.791	1.797		.440	.663
1 Motivasi	.426	.118	.472	3.599	.001
Lingkungan Kerja	.486	.131	.485	3.695	.001

Sumber: Data Olahan (2022)

Hasil pengujian yang diperoleh diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 0,791 artinya jika variabel motivasi, lingkungan kerja nilai 0, maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 0,791.
2. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,426 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi satuan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,426. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,486 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,486. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.845	.953

Sumber: Data Olahan (2022)

Pada tabel terlihat bahwa dimana (*R Square*) sebesar 0,854 bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 85,4% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. selebihnya 14,6% ditentukan oleh variabel lain.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.078	3.411		4.394	.003
	Motivasi	.008	.104	.084	2.658	.002
	Lingkungan Kerja	.789	.247	.207	3.184	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,658 > (2,032)$) atau $sig \alpha = 0,002 < 0,05$ berarti variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,184 > (2,032)$) atau $sig \alpha = 0,003 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.350	2	370.175	6.087	.004 ^b
	Residual	3648.920	60	60.815		
	Total	4389.270	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel diatas maka dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado adalah sebesar $0,04 < 0,05$ dan nilai F hitung $6,087 > F$ table $3,015$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3** diterima yang berarti terdapat pengaruh Terdapat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Transmart Bahu Mall Manado. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan membuat kinerja karyawan lebih meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_2 diperoleh bahwa

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman pastinya akan meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal inilah yg dirasakan dari para karyawan Transmart Bahu Mall Manado.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dirasakan pada karyawan Transmart Bahu Mall Manado bahwa motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hi Mallu dkk, (2021) dimana Kinerja Karyawan dan Motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Bidara (2021) yang meneliti tentang “ Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau” hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado. 2. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado. 3. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado.

Referensi

- Bidara, S. V. H., Areros. A. W., dan Rumawas. W., 2021. Pengaruh Ingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Journal Productivity Vol 2, No 6. 2021*
- Hi Mallu, W., Wehelmina, R., dan Punuindong, A.Y . 2020. Pengaruh Gaya

- kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Manado Town Square. *Journal Productivity*, Vol.2 No.4.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, S, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Kepel Press.
- Quinta, F.J., Bernardo, I., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.11 No.2.
- Rumawas, W, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*, .Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, .Manado: Unsrat Press
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment and Compazation On Employe Performance (A Study Conducted at Sulut Bank North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invitation*. Manado: Unsrat.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*, .Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tolu, A., Mamentu, M., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.11 No.2.