

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABADI MITRA TEKNOLOGI

Julia Kumala Sari¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang,
Indonesia, 15415

E-mail: juliakumalasari123@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Abadi Mitra Teknologi. The research method used is a quantitative descriptive method. The population in this study was 80 employees with the sampling technique used, namely a saturated sample (census) so that respondents were obtained as many as 80 employees. Meanwhile, the primary data collection technique is through a questionnaire which is processed using the SPSS Version 25 application system. The data analysis methods used in this research are correlation analysis, regression analysis, determination analysis, t test and f test. Based on the results of the t test research, it was obtained that the t count for work motivation was $t_{count} 2.922 > t_{table} 1.665$. or significance $0.000 < 0.05$, meaning that partially there is a significant influence of work motivation on employee performance. And the t calculated work environment is $t_{calculated} 6.816 > t_{table} 1.665$. or significance $0.000 < 0.05$, meaning that partially there is a significant influence of the work environment on employee performance. For the f test, the calculated F is $23.191 > F_{table} 3.115$. or significance $0.000 < 0.05$, meaning that simultaneously there is a significant influence of work motivation and work environment on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 13.957 + 0.063 (X1) + 0.627 (X2)$. Determination analysis obtained a value of 0.376 with a percentage of 37.6%, while the remaining 62.4% was influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Mitra Teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 pegawai dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus) sehingga didapat responden sebanyak 80 pegawai. Sedangkan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan sistem aplikasi SPSS Versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, analisis regresi, analisis determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $t_{hitung} 2,922 > t_{tabel} 1,665$. atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $t_{hitung} 6,816 > t_{tabel} 1,665$. atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f diperoleh $F_{hitung} 23,191 > F_{tabel} 3,115$. atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 13,957 + 0,063 (X1) + 0,627 (X2)$. Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar 0,376 dengan persentase sebesar 37,6%, sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan - tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan motivasi kerja yang memadai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan eksternal, seperti kebutuhan dasar (pangan, sandang, dan papan) serta kebutuhan ekonomi dan pengakuan dari masyarakat atas prestasi yang dicapai. Kepastian menerima upah dan atau gaji secara teratur memberikan jaminan keamanan ekonomi bagi mereka dan keluarga yang menjadi tangguangnya, serta mendukung perkembangan karier untuk mengaktualisasikan kemampuan dan potensi yang dimiliki

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Selain itu motivasi adalah pemberian daya dorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya ada fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek dalam penelitian PT. Abadi Mitra Teknologi terletak di Jalan Kelapa Lilin Raya, Curug Sangereng, Tangerang yang bergerak dalam bidang Distributor. PT Abadi Mitra Teknologi berdiri pada tahun 2019 yang saat itu memulai bisnis Distributor industry, dan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Prioritas utama perusahaan ini adalah memberikan kualitas produk yang terbaik serta layanan klien yang mengutamakan kepuasan pelanggan. Hasil produksi yang dihasilkan PT. Abadi Mitra Teknologi di pasarkan ke seluruh wilayah Indonesia dan di ekspor ke luar negeri seperti, Malaysia, dan Singapore.

Topik ini menarik untuk diteliti karena perusahaan tersebut masih bertahan di tengah persaingan industri, meskipun menghadapi ketidakpastian di masa depan serta berbagai risiko yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sangat strategis dalam organisasi atau perusahaan ini. Berdasarkan wawancara awal dengan Manajer PT Abadi Mitra Teknologi, diketahui bahwa salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel I Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Abadi Mitra Teknologi

| No | Indikator | Target | | | Realisasi | | | Keterangan |
|----|-----------------|--------|------|------|-----------|------|------|----------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 1 | Kualitas Kerja | 100% | 100% | 100% | 80% | 84% | 86% | Tidak Tercapai |
| 2 | Kuantitas Kerja | 100% | 100% | 100% | 85% | 86% | 87% | Tidak Tercapai |
| 3 | Ketepatan Waktu | 100% | 100% | 100% | 86% | 87% | 88% | Tidak Tercapai |
| 4 | Efektifitas | 100% | 100% | 100% | 87% | 88% | 89% | Tidak Tercapai |
| 5 | Kemandirian | 100% | 100% | 100% | 87% | 88% | 89% | Tidak Tercapai |

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Berdasarkan data diatas, PT Abadi Mitra Teknologi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir kinerja karyawan yang diukur dari beberapa

indikator pencapaiannya berfluktuasi. Pada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dari tahun ketahun tidak mencapai target tetapi percenpai target hampir maksimal dengan ketentuan perusahaan.

Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya pemberian motivasi. Tingkat motivasi kerja setiap individu berbeda-beda. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, peran sumber daya manusia sangat krusial. Untuk mendorong karyawan agar selaras dengan keinginan organisasi, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja di dalamnya, karena motivasi ini sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja mereka. Perilaku ini, pada dasarnya merupakan cerminan sederhana dari motivasi mereka. Hal ini juga berlaku di PT. Abadi Mitra Teknologi, di mana setiap karyawan memiliki motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berbeda-beda. Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, PT. Abadi Mitra Teknologi menyediakan berbagai fasilitas penunjang kerja, seperti peralatan yang memadai, air minum, tempat sholat, dan kamar mandi. Selain itu, karyawan juga mendapatkan Jamsostek, gaji yang dibayarkan tepat waktu.

Berikut ini data motivasi karyawab PT. Ambra Warna Kemasan Bogor.

Tabel II Jenis Pemberian Motivasi Kerja Karyawan PT Abadi Mitra Teknologi

| No | Jenis Pemberian Motivasi Kerja | Keterangan |
|----|--------------------------------|------------|
| 1 | Dorongan Mencapai Tujuan | Ada |
| 2 | Semangat Kerja | Ada |
| 3 | Inisiatif dan Kreativitas | Kurang |
| 4 | Rasa Tanggung Jawab | Kurang |
| 5 | Kemauan | Kurang |

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masih ada kebutuhan fisiologis yang masih belum terpenuhi. Seperti tidak adanya inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab, dan kemauan yang kurang dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurang motivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan

tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

PT. Abadi Mitra Teknologi adalah industri yang mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja, dan kelestarian lingkungan. Perusahaan ini telah menyediakan alat pelindung diri seperti masker, obat-obatan, serta fasilitas pembersih limbah industri untuk para karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, lingkungan kerja di PT Abadi Mitra Teknologi terjaga dengan baik.

Tabel III Lingkungan Kerja Di Perusahaan PT Abadi Mitra Teknologi

| No | Lingkungan Kerja | Keterangan |
|----|------------------|------------|
| 1 | Pencahayaayan | 70% |
| 2 | Warna | 50% |
| 3 | Udara | 60% |
| 4 | Suara | 60% |

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Dari data diatas, PT. Abadi Mitra Teknologi dalam Lingkungan kerja terdapat beberapa indikator seperti, pencahayaayan yang baik dan stabil hanya 70%, warna hanya 50%, udara hanya 60%, suara hanya 65%.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Abadi Mitra Teknologi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Mitra Teknologi"**

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan, Adi Purwanto (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Setres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal

Manajemen Terapan dan Keuangan), P-ISSN: 2252-8636, e-ISSN 2685-9424. Vol. 11, No. 04, Desember 2022. Hasil penelitian dapat dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Laki-laki yaitu sebanyak 44 responden (88%). Berdasarkan usia sebagian besar responden termasuk dalam kategori 31- 40 Tahun yaitu sebanyak 29 responden (58%). Berdasarkan kategori untuk pendidikan terakhir, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori SMA yaitu sebanyak 31 responden (62%). Dan berdasarkan status pernikahan sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Menikah yaitu sebanyak 29 responden (58%).

Sesuai dengan penelitian terdahulu, Melda Wiguna, Dede Andi (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Risk Manjement Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat (Jurnal ARATIRMA), P-ISSN: 2775-9695 E-ISSN: 2775-9687. Vol. 1, No. 2 Tahun 2023. Hasilnya, maka diperoleh: $Y = 4.567 + 0.433 X1 + 0.467 X2$. Dapat diartikan bahwa: nilai konstanta (a) sebesar 4.567 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan sistem penghargaan (X2) sama dengan nol (0), maka variabel kinerja (Y) akan bernilai 4.567; Kemudian regresi lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0.433 artinya, jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.433 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja; Dan pada regresi sistem penghargaan (X2) sebesar 0.467 artinya, jika variabel sistem penghargaan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.467 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien ini juga bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara sistem penghargaan terhadap kinerja

Indri indriarasari (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen. (Jurnal ARASTIRNAS fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM). P-ISSN: 2775-9695, E-ISSN: 2775-9687. Vol. 1, No. 2, Tahun 2021. Hasil statistic diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) antara variabel

disiplin (X1) dan kinerja dosen (Y) adalah 0,706. Pada pengujian disiplin (X1) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 70,6% atau 70,6% terhadap kinerja dosen (Y). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil statistic diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) antara variabel kompensasi (X2) dan kinerja dosen (Y) adalah 0,300. Pada pengujian variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 30% terhadap kinerja dosen (Y). Disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil statistic diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) antara variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) adalah 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 73,2%

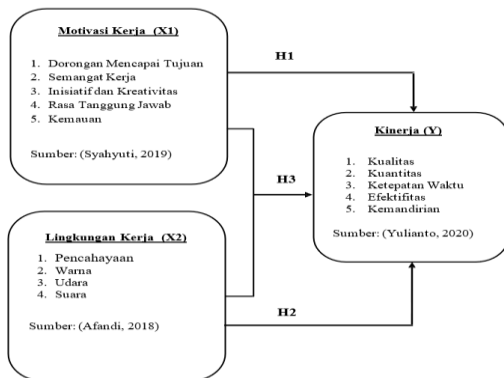
Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95) dan Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir dapat dijelaskan sebagai suatu konseptualisasi mengenai hubungan antara teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Sementara itu, Mujiman (dalam Ningrum, 2017:148) menggambarkan kerangka pikir sebagai suatu ide yang melibatkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan tujuan memberikan jawaban sementara dalam suatu konteks. Dengan merangkum pandangan tersebut.

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019: 72) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang mengilustrasikan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.

Berikut adalah kerangka berpikir yang bisa dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar I. Kerangka Berfikir

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian merupakan pernyataan yang menjelaskan kebenaran sebuah perbedaan dengan berbagai konsep. Proposisi penelitian juga dapat di artikan sebagai kebenaran atau sebuah kesalahan tergantung pada acuan yang sudah terjadi.

1. Motivasi

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja

karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kepuasan serta keselarasan agar karyawan memiliki kualitas yang baik sehingga perusahaan mendapatkan umpan balik yang bagus dari karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017:11). Dalam pendekatannya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel terhadap obyek penelitian. Bahri (2018:16) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis terhadap keadaan atau objek penelitian. Dalam konteks ini, variabel independen (X) yang diteliti adalah lingkungan dan motivasi, sementara variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Creswell (2014:17) memberikan definisi tentang jenis penelitian sebagai klasifikasi berbagai pendekatan penelitian, termasuk kualitatif, kuantitatif, campuran, tindakan, eksperimen, survei, dan studi kasus. Moleong (2017:15) menambahkan bahwa jenis penelitian dapat dibagi berdasarkan jenis data yang dikumpulkan, metode pengumpulan data, dan analisis yang dilakukan.

Moleong (2017:15) menyatakan bahwa klasifikasi jenis penelitian dilakukan berdasarkan kriteria seperti jenis data yang dikumpulkan, metode pengumpulan data, dan analisis yang dilakukan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT Abadi Mitra Teknologi, Ruko Blue Dotcom Blok B No. 32, Jalan Kelapa Lilin Raya Curug Sangereng, Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Bantem - 15810

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan. Pada penelitian ini teknik utama yang digunakan adalah melalui wawancara dan kuesioner.

Variabel Penelitian

Menurut Moleong (2017:34), variabel penelitian merupakan segala bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan memperoleh informasi terkait hal tersebut

dan kemudian membuat kesimpulan. Arikunto (2017:38) juga menyatakan bahwa "variabel penelitian" memiliki definisi yang serupa. Suharsimi Arikunto (2017:54) menjelaskan bahwa operasional variabel dalam penelitian merujuk pada cara mendefinisikan konsep atau istilah yang digunakan, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Tabel IV Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | Nomor Kuesioner | Skala |
|--|---------------------------|-----------------|--------|
| Motivasi (X1) Sumber: Syahyuti (2019) | Mendorong Mencapai Tujuan | 1,2 | Likert |
| | Semangat Kerja | 3,4 | |
| | Inisiatif dan Kreativitas | 5,6 | |
| | Rasa Tanggung Jawab | 7,8 | |
| | Kemauan | 9,10 | |
| Lingkungan (X2) Sumber: Afandi (2018) | Pencapaian | 1,2,3 | Likert |
| | Warna | 4,5 | |
| | Udara | 6,7 | |
| | Suara | 8,9,10 | |
| Kinerja (Y) Sumber: Yulianto (2020:9) | Kualitas | 1,2 | Likert |
| | Kualitas | 3,4 | |
| | Ketepatan Waktu | 5,6 | |
| | Efektivitas | 7,8 | |
| | Kemandirian | 9,10 | |

Sumber: Data diolah penulis, (2024)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari setiap elemen dari objek yang diteliti dengan karakteristik yang sama dan mungkin menyerupai individu dari kelompok, peristiwa, atau hal yang sedang dipelajari (Handayani, 2020). Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Abadi Mitra Teknologi yang berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono (2017:116) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:118) definisi probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan probability sampling dengan teknik sampling jenuh, dikarenakan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu yang berjumlah 80 orang. Menurut Sugiyono (2018:118). Teknik sampling jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai penelitian dan untuk menemukan penelitian terdahulu, teori-teori yang mendukung dan data pendukung lainnya seperti buku-buku, jurnal, masalah, literatur dan lainnya.

2. Studi Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang dilakukan di lokasi atau tempat yang menjadi subjek penelitian tersebut. Dalam konteks penelitian, studi penelitian lapangan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengumpulkan data dan informasi langsung dari lokasi atau lapangan di mana fenomena yang ingin diteliti terjadi. Metode ini melibatkan observasi, wawancara, atau pengumpulan data langsung dari sumbernya.

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 142) "Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden".

b) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017: 138) "Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu".

c) Observasi

Menurut Sugiyono (2017: 141) "Observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai 49

dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”.

d) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018: 137) “mengemukakan bahwa wawancara adalah Teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”.

4. PEMBAHASAN PENELITIAN

PT Abadi Mitra Teknologi adalah perusahaan yang bergerak dibidang supplier peralatan elektrikal, mekanikal dan instrument yang berkualitas. Selain sebagai supplier, kami juga berpengalaman dibidang perbaikan alat, uji komisioning dan jasa pemeliharaan. Adapun kami dapat memberikan banyak solusi kebutuhan dari customer kami melalui jasa pemeliharaan yang kami berikan, antara lain inspeksi kamera infrared, pengecekan kualitas daya, dan sebagainya. Perusahaan kami didirikan pada tahun 2019, dan kami memiliki prinsip utama yaitu memberikan pelayanan prima, integritas dan dedikasi yang akan terus memberikan hasil yang berkualitas tanpa kompromi kepada customer.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan hasil dari sebuah proses dalam konteks penelitian yang sudah dijalankan dalam beberapa hari sehingga dapat memperoleh data nyata dari pekerjaan yang berhasil dilakukan.

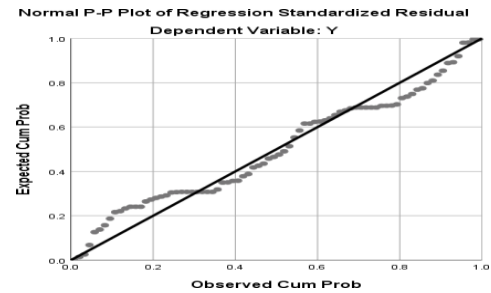
Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang sudah penulis lakukan baik sekunder maupun primer, diperoleh hasil dari analisa deskriptif penelitian. Data yang sudah terkumpul akan diolah sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebanyak 80 angket.

Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2018), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil.

Sedangkan untuk nilai t b dalam penelitian



ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah sampel n = 80 orang. Dimana perhitungannya :

- a) *Degre Of Freedom* = n – 2
- b) *Degre Of Freedom* = 80 – 2 = 78

Jadi rtabel adalah = 0,219 (terlampir dalam uji r)

- a) Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan valid
- b) Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022: 121) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021: 196) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS 25 yang menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.07831980 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .113 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.113 |
| Test Statistic | | .113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .013 ^c |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: output SPSS Versi 25 (2024)

Gambar II. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat pada gambar tersebut grafik *probability* diatas, bahwa pada grafik *probability*

lot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 25. Kriteria pengambilan keputusan:

Tabel VI Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | Beta | T | Sig. | Collinearity Statistics | Tolerance | VIF |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 13.957 | 5.099 | 2.737 | .008 | | | |
| | Motivasi | .063 | .110 | .057 | .569 | .808 | 1.238 | |
| | Lingkungan Kerja | .627 | .107 | .586 | 5.849 | .000 | .808 | 1.238 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: *output* SPSS Versi 25 (2024)

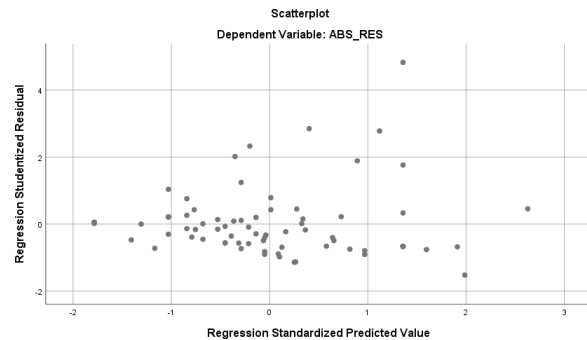
Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,808 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,310 < 10,00 maka pada variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.
- Nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,808 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,310 < 10,00 maka pada variabel lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat pola gambar *scatterplot*:



Gambar III. Grafik P-P Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh titik-titik menyebar secara acak yaitu dibawah, diatas atau disekitar angka 4 dan tidak membentuk sebuah pola. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Dalam analisis ini, pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dievaluasi; tujuan analisis kuantitatif yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh dan signifikansinya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil keluaran analisis regresi linier berganda:

Tabel VII. Uji Analisis Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| 1 | (Constant) | 13.957 | 5.099 | 2.737 | .008 |
| | Motivasi | .063 | .110 | .057 | .569 |
| | Lingkungan Kerja | .627 | .107 | .586 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: *output* SPSS Versi 25 (2024)

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh regresi linier berganda $Y = 13,957 + 0,063(X1) + 0,627(X2)$.

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r).

Dalam uji ini dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada korelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data SPSS 25 diperoleh hasil dari uji determinasi seperti tabel dibawah ini:

| Model | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| 1 | .314 ^a | .099 | 3.72311 | .099 | 8.538 | 1 | 78 | .005 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: output SPSS Versi 25 (2024)

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Pada tabel tersebut koefisien determinasi diatas, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,099 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,087. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 90,1%.

Uji T

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig $< 0,05$ atau thitung $>$ ttabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai sig $> 0,05$ atau thitung $<$ ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain Ho diterima Ha ditolak.

Nilai thitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai ttabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ (5%). ttabel dapat ditentukan dengan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,5/2 ; 80 - 2)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,025 ; 78)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,991$$

X1 Terhadap Y

Dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 $<$ 0,05 dan pada nilai thitung adalah sebesar 7,809 $>$ 1,991. Dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X1 terhadap Y.

X2 Terhadap Y

Dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 $<$ 0,05 dan pada nilai thitung adalah sebesar 12,563 $>$ 1,991 Dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X2 terhadap Y.

Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk menentukan nilai F, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(2;80-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(2;78)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,114$$

Tabel VIII. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 450.942 | 2 | 225.471 | 23.191 | .000 ^b |
| | Residual | 748.608 | 77 | 9.722 | | |
| | Total | 1199.550 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: output SPSS Versi 25 (2024)

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 $<$ 0,05 dan pada nilai Fhitung adalah sebesar 23,191 $>$ 3,114. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian data statistik diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain motivasi kerja dan lingkungan kerja pada PT Abadi Mitra Teknologi akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai

dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Nilai t hitung dari motivasi kerja lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 2,922 lebih besar dari 1,665, dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; dengan demikian, H_01 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung dari lingkungan kerja lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu $6,816 > 1,665$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini berarti bahwa H_02 ditolak dan H_2 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara Hasil uji hipotesis diperoleh hasil nilai f hitung lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu $23,121 > 3,115$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini berarti bahwa H_03 ditolak dan H_3 diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,254 + 0,344X_1$, nilai korelasi sebesar 0,314 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 9,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $2,922 > t$ tabel $1,665$. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Mitra Teknologi.
2. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 4,234 + 0,654X_2$, nilai korelasi sebesar 0,611 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $6,816 > t$ tabel $1,665$. Dengan demikian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Mitra Teknologi.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 13,957 + 0,063X_1 + 0,627X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,613 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $23,191 > F$ tabel $3,115$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Mitra Teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 52.
- [2] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

- [3] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- [4] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- [5] Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. SKRIPSI Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- [6] Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [7] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [8] Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media.
- [9] Dede Andi. (2023). KREARIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlasresources Tbk Jakarta Selatan*.
- [10] Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. (2021). Jurnal Sekretaris dan Manajemen. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek*.
- [11] Fomenky, N. F. (2015). The impact of motivation on employee performance. *Global conference on business & finance proceedings*, 10(1), 332.
- [12] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- [14] Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. https://www.researchgate.net/profile/RirinHandayani/publication/340663611_METHODOLOGI_PENELITIAN_SOSIAL/links/5e97ebad299bf130799e44ca/METHODOLOGI-PENELITIANANSOSIAL.pdf.
- [15] Hasanah. (2018). Evaluasi Pelaksanaan Program Pemberian Tablet Tambah Darah Pada Remaja Putri Di Wilayah Kerja Puskesmas Kulisusu Kabupaten Buton Utara Tahun 2018. Skripsi Politeknik Kesehatan Kendari Jurusan Gizi.
- [16] Ignatius Soni Kurniawan, Adi Purwanito. (2022). *Jurnal Terapan dan Keuangan. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [17] Imam Syatoto & Agustinus. (2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk*. (<https://doi.org/10.32493/drj.v5i4.21998>)
- [18] Indrawati. (2015). *Metodologi Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [19] Indri Indirasari. (2021). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM. PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN*.
- [20] Jus Samuel Sihotang. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung*.
- [21] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [22] Manullang. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- [23] Melda Wiguna, Dede Andi. (2023). *Jurnal ARATIRMA Universitas Pamulang. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat rist Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat* (<https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Dede-Andi-2175610498>)
- [24] Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- [25] Naim, & Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Cv Penerbit Qiara Media.