

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANAJEMEN BAHAN BAKAR ANDALAN JUANDA DEPOK

Hafidza Nurul Aulia¹, Catur Galuh Ratnagung²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ hafidzanurul004@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01410@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment on employee performance and determine the influence of motivation on employee performance and determine the influence of the work environment and motivation on employee performance Manajemen Bahan Bakar Andalan Juanda Depok. The method used is quantitative. The sampling technique used a saturated sample with a population of 65 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with the coefficient of determination value 53,6% and hypothesis testing is obtained values $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(8,529 > 1,998)$. Motivation has a significant effect on employee performance with the coefficient of determination value 52,4%, and hypothesis testing obtained values $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(8,323 > 1,998)$. The work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance using the regression equation $Y = 13,314 + 0,411X_1 + 0,316X_2$. The coefficient of determination value is 56,2%. Hypothesis test obtained value $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(39,853 > 2,750)$.

Keywords : Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan Juanda Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 53,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,529 > 1,998)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 52,4%, dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,323 > 1,998)$. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,314 + 0,411X_1 + 0,316X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,853 > 2,750)$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja.Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Seorang karyawan bisa dikatakan kompeten atau tidak, dapat dilihat melalui kinerja yang dihasilkan. Salah satu sumber daya yang memiliki faktor penting adalah sumber daya manusia, dengan demikian diperlukan berbagai usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah perusahaan bahkan bisa dikatakan asset dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun lembaga yang memiliki peranan penting dalam membuat atau mengembangkan sumber daya suatu perusahaan, organisasi, maupun lembaga lainnya menjadi berjalan. Berbicara kenyamanan dalam bekerja lingkungan kerja perlu diperhatikan karena bisa dikatakan merupakan salah satu bagian dari komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja dan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik yang mampu menghasilkan motivasi untuk karyawan melakukan pekerjaannya, maka dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap gairah atau semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sudaryono (2015) manajemen sumber daya manusia adalah upaya pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat didalamnya.

PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Minyak untuk Umum (SPBU). Yang berada di Jl Juanda, kelurahan baktijaya kecamatan sukrajaya kota depok.. Memiliki pasar didalam negeri, PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan terus berupaya meningkatkan pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu strategi untuk menghadapi persaingan

pasar global, maka PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan selalu berusaha menjaga konsistensi perusahaan dan menjaga kualitas sumber daya manusianya agar dapat terus menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target perusahaan. Namun pada kenyataannya ada beberapa permasalahan pada PT

Manajemen Bahan Bakar Andalan yaitu :

- a. Pelayanan sumber daya manusia nya kurang maksimal
- b. Penurunan pelayanan karena tidak mencapai target

Kinerja merupakan salah satu unsur penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Di dalam kegiatannya harus bisa

Kinerja merupakan salah satu unsur penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Di dalam kegiatannya harus bisa meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Tingkat pencapaian hasil kerja sama dengan tingkat pencapaian organisasi. Dan kinerja merupakan variabel yang di gunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan. Hal tersebut selaras dengan teori Robbins (2019) mengemukakan “ way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability , motivation, and opportunity”.

Kinerja merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Tentunya dengan didukung sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya serta faktor lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang baik dengan tujuan perusahaan.

Menurut Aguinis (2019) mengemukakan “performance is about behavior or what employee do, not about what employee produce of the

outcomes of their work” yang artinya kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang di produksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Kinerja merupakan tindakan nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berikut ini Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan Tahun 2019 – 2021 :

Keterangan : JK (Jumlah Karyawan)

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan Tahun 2019 - 2021

No	Unsur	JK	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
1.	Karyawan mampu mengembangkan karakter diri untuk taat kepada standar operasional prosedur di perusahaan	65	100%	90%	10%
2.	Karyawan mampu berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan	65	100%	100%	0%

No	Unsur	JK	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
3.	Karyawan mampu memanfaatkan fasilitas dan teknologi yang disediakan di perusahaan dengan baik	65	100%	80%	20%
4.	Karyawan mampu menghadapi segala risiko dalam pekerjaannya	65	100%	50%	50%
5.	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi	65	100%	100%	0%
6.	Karyawan mampu beradaptasi dan belajar hal-hal baru	65	100%	90%	10%
7.	Karyawan mampu mencapai target perusahaan dengan baik	65	100%	70%	30%
8.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	65	100%	100%	0%
9.	Ketelitian dalam menjalani setiap pekerjaan	65	100%	100%	0%
10.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik	65	100%	100%	0%

Sumber : PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan, 2019-2021

Berikut data pada tabel di atas, penilaian kinerja yang diukur dari beberapa indikator. Pada aspek karyawan mampu mengembangkan karakter diri untuk taat kepada standar operasional prosedur di perusahaan 90%, pada aspek karyawan mampu berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan 100%, pada aspek karyawan mampu memanfaatkan fasilitas dan teknologi yang disediakan di perusahaan dengan baik 80%, pada aspek karyawan mampu menghadapi segala risiko dalam pekerjaannya 50%, pada aspek karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi 100%, pada aspek karyawan mampu mencapai target perusahaan dengan baik 70%, pada aspek karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

100%, pada aspek ketelitian dalam menjalani setiap pekerjaan 100%, pada aspek karyawan mampu bekerja sama dengan baik 100%

Tabel 1.2

Data Penilaian Lingkungan Kerja PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan Tahun 2019 – 2021

No	Aspek	JK	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
1.	Perlengkapan lampu di area tempat bekerja	65	100%	100%	0%
2.	Penerangan yang cukup untuk membantu kinerja karyawan	65	100%	100%	0%
3.	Fasilitas kamar mandi yang bersih	65	100%	100%	0%
4.	Fasilitas penunjang kantor seperti wifi, lemari arsip, mesin absen dll	65	100%	70%	30%

No	Aspek	JK	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
5.	Gedung perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan	65	100%	100%	0%
6.	Lingkungan kerja yang nyaman	65	100%	100%	0%
7.	Jumlah instalasi listrik diperusahaan memadai	65	100%	100%	0%
8.	Kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan	65	100%	100%	0%
9.	Perlengkapan kerja yang digunakan sesuai standar perusahaan	65	100%	100%	0%
10.	Tersedianya pemadam api (APAR) di area lingkungan kerja	65	100%	100%	0%

Sumber : PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan, 2019-2021

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan aspek perlengkapan lampu di area tempat bekerja 100%, pada aspek penerangan yang cukup untuk membantu kinerja karyawan 100%, pada aspek fasilitas kamar mandi yang bersih 100%, pada aspek fasilitas penunjang kantor seperti wifi, lemari arsip, mesin absen dll 70%, pada aspek gedung perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan 100%, pada aspek lingkungan kerja yang nyaman 100%, pada aspek Jumlah instalasi listrik diperusahaan memadai 100%, pada aspek kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan 100%, pada aspek perlengkapan kerja yang digunakan sesuai standar perusahaan 100%, pada aspek tersedianya pemadam api (APAR) di area lingkungan kerja 100%.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa aspek mendapatkan hak cuti karyawan (hamil, menikah, tahunan) 100%, pada aspek kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 100%, pada aspek adanya sistem pengangkatan karyawan bagi pekerja yang memiliki prestasi dalam bidangnya 100%, pada aspek pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan 100%, pada aspek memberikan bonus atas pencapaian karyawan 100%, pada aspek pemberian gaji dan tunjangan yang adil 100%, pada aspek kemampuan

menyelesaikan masalah/ kendala dalam pekerjaan 80%, pada aspek kemampuan bekerja sama secara tim 90%, pada aspek karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku 100%, pada aspek karyawan meningkatkan kinerjanya secara terus – menerus 40%. Berdasarkan tabel diatas, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan.

Tabel 1.3

Data Penilaian Motivasi Karyawan PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan Tahun 2019 – 2021

No	Aspek	JK	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
1.	Mendapatkan hak cuti karyawan (hamil, menikah, tahunan)	65	100%	100%	0%
2.	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	65	100%	100%	0%
3.	Adanya sistem pengangkatan karyawan bagi pekerja yang memiliki prestasi dalam bidangnya	65	100%	100%	0%
4.	Pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan	65	100%	100%	0%
5.	Memberikan bonus atas pencapaian karyawan	65	100%	100%	0%
6.	Pemberian gaji dan tunjangan yang adil	65	100%	100%	0%
7.	Kemampuan Menyelesaikan masalah/ kendala dalam pekerjaan	65	100%	80%	20%
8.	Kemampuan bekerja sama secara tim	65	100%	90%	10%
9.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku	65	100%	100%	0%
10.	Karyawan mampu meningkatkan kinerjanya secara terus menerus	65	100%	40%	60%

Sumber : PT. Manajemen Bahan Bakar Andalan, 2019-2021

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah salah satu konsep paling mendasar dan penting dalam dunia bisnis, dan kehidupan sehari-hari. Ini adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan cara mengatur, mengarahkan, dan mengkoordinasikan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi manajemen yang sederhana adalah: "Manajemen adalah seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen menurut Suhardi (2018:23) menyatakan manajemen sebagai proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaiankegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi lingkungan kerja

dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Menurut (Adha et al., 2019) Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, kebutuhan dan keinginan hal ini sangat diperlukan karena faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi dan rasa cinta terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, dan prestasi kerja karyawan tinggi. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan.

Lingkungan kerja menurut (Nabawi, 2019) segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sedangkan menurut (Putra & Elfiswandi, 2021). Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yaitu 'movere' yang artinya mendorong atau menggerakkan (to move). Menurut (Surya, 2017) Motivasi adalah proses yang menggerakkan seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk mencurahkan tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi adalah sebuah penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi sebagai dorongan untuk melakukan kerja, dan dapat diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi motivasi merupakan dorongan untuk membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud

Kinerja karyawan merupakan kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang tepat bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sembiring, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi dan tergantung pada kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Atasan bisa menilai pekerjaan karyawannya dari masing masing kinerjanya. Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja

karyawan merupakan hal penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:162) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:168) "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama".

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui keakuratan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji coba apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menilai ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyastama (2017:125) heteroskedasitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:187) Analisis regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antar dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Adalah suatu teknik ilmu statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai – nilai variabel independen dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersamaan

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan antara variabel independen terhadap variabel dependen

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial dan simultan

f. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung >

r tabel = 0,244. Dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan indikator variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator dan Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Perlengkapan lampu yang memadai di dalam ruangan	0,71	0,244	Valid
2.	Penerangan yang cukup untuk membantu kinerja karyawan	0,719	0,244	Valid
3.	Meja dan fasilitas lainnya di susun dengan rapih di dalam ruangan	0,545	0,244	Valid
4.	Ukuran ruangan kerja sesuai dengan standar perusahaan	0,825	0,244	Valid
5.	Fasilitas kamar mandi yang bersih	0,716	0,244	Valid
6.	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman	0,778	0,244	Valid
7.	Fasilitas penunjang kantor seperti ; wifi,lemari arsip,mesin absen,dan lain - lain	0,809	0,244	Valid
8.	Jumlah instalasi listrik di perusahaan memadai	0,825	0,825	Valid
9.	Gedung perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan	0,746	0,244	Valid
10.	Tersedianya alat pemadam api ringan (APAR) untuk digunakan dalam situasi darurat	0,775	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator dan Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu mendapatkan hak cuti dari perusahaan	0,83	0,244	Tidak Valid
2.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan yang adil	0,703	0,244	Valid
3.	Saya merasa keselamatan kerja di perusahaan ini sangat diperhatikan dengan baik	0,797	0,244	Valid
4.	Saya merasa fasilitas yang digunakan sudah sesuai standar perusahaan	0,86	0,244	Tidak Valid
5.	Saya bisa berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	0,748	0,244	Valid
6.	Saya bisa melakukan kerja sama yang baik dengan atasan	0,701	0,244	Valid
7.	Saya semakin giat bekerja saat mendapatkan bonus dari perusahaan	0,753	0,244	Valid
8.	Saya selalu semangat bekerja ketika pekerjaan saya di puji dan dihargai oleh atasan	0,681	0,244	Valid
9.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan nya bekerja sesuai skill yang di miliki	0,811	0,244	Valid
10.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk berkontribusi di perusahaan	0,775	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel = 0,244. Dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan indikator variabel Motivasi adalah valid, terkecuali item pertama dan ke empat dalam pernyataan indikator variabel motivasi tidak valid. Sehingga ada item pernyataan yang dihapus dan dua item pernyataan yang tidak dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator dan Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Saya mempunyai keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan	0,871	0,244	Valid
2.	Saya bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0,897	0,244	Valid
3.	Saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan dengan maksimal	0,793	0,244	Valid
4.	Saya mampu bekerja lebih giat untuk memberikan hasil yang baik bagi perusahaan	0,842	0,244	Valid
5.	Saya sangat memahami tugas yang saya kerjakan	0,833	0,244	Valid
6.	Saya bisa mengatasi setiap kendala yang saya alami saat bekerja	0,897	0,244	Valid
7.	Saya mengerjakan tugas sesuai arahan dari perusahaan	0,88	0,244	Tidak Valid
8.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,876	0,244	Valid
9.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,862	0,244	Valid
10.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	0,861	0,244	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel = 0,244. Dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan indikator variabel Kinerja Karyawan adalah valid, terkecuali item ke tujuh dalam pernyataan indikator variabel kinerja karyawan tidak valid. Sehingga ada item pernyataan yang dihapus dan satu item pernyataan yang tidak dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,935	0,600	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,94	0,600	Tidak Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Sedangkan variabel motivasi (X₂) dinyatakan tidak reliabel. Hal itu dibuktikan dengan variabel lingkungan kerja (X₁) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600, sedangkan variabel motivasi (X₂) memiliki nilai cronbach alpha lebih kecil dari 0,600. Dengan hasil untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,935, kinerja karyawan sebesar 0,969, dan hasil untuk variabel motivasi sebesar 0,94

c. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,8610632
Most Extreme Differences	Absolute	0,153
	Positive	0,093
	Negative	-0,153
Test Statistic		0,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2024

Pada uji One Sample Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) yaitu 0,200 > 0,05, maka disimpulkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	13,314	3,838		3,468	0,001		
LINGKUNGAN KERJA	0,411	0,175	0,423	2,344	0,022	0,211	4,604
MOTIVASI	0,316	0,163	0,350	1,941	0,057	0,211	4,604

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar

0,217 dan motivasi sebesar 0,217 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 4,604 dan variabel motivasi sebesar 4,604 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	0,562	0,548	3,06644	1,967

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,967 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta		
Model	B	Std. Error		t	Sig.
1	(Constant)	19,393	2,116	9,167	0,000
	Lingkungan Kerja (X1)	-0,297	0,097	-3,077	0,003
	Motivasi (X2)	-0,081	0,090	-0,904	0,370

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,370 dimana motivasi (X2) nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, sehingga uji regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,025	3,904	3,593	0,001
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,712	0,0830,732	8,529	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,025 diartikan jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,025 point
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,712, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,712 point

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta		
Model	B	Std. Error		t	Sig.
1	(Constant)	16,708	3,679	4,541	0,000
	Motivasi (X ₂)	0,655	0,0790,724	8,323	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,708 diartikan jika variabel motivasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,708 point.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,655, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,655 point

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	13,314	3,838		3,468	0,001
	Lingkungan Kerja (X1)	0,411	0,175	0,423	2,344	0,022
	Motivasi (X2)	0,316	0,163	0,350	1,941	0,057

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,314 diartikan jika variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya bernilai sebesar 13,314 point.
- 2) Nilai Lingkungan kerja (X1) 0,411, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,411 point.
- 3) Nilai Motivasi (X2) 0,316, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,316 point.

h. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Lingkungan Karyawan		Kinerja	
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation		.732 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.732 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,732 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Motivasi		Kinerja Karyawan	
Motivasi	Pearson Correlation		.724 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.724 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.750 ^a	0,562	0,548	3,066

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

i. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	0,536	0,529	3,133

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,536 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,6%.

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	0,524	0,516	3,174

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,4%.

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.750 ^a	0,562	0,548	3,066

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

j. Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	14,025	3,904		3,593	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,712	0,083	0,732	8,529	0,000

Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,529 > 1,998). Hal tersebut diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	16,708	3,679		4,541	0,000
	Motivasi (X ₂)	0,655	0,079	0,724	8,323	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,323 > 1,998). Hal tersebut diperkuat dengan

nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	749,473	2	374,737	39,853	,000 ^b
	Residual	582,989	62	9,403		
	Total	1332,462	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai F hitung > F atau (39,853 > 2,750), hal ini diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini terdapat pengaruh yang signifikansi secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

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

- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,025 + 0,712X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,732 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,529 > 1,998). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,708 + 0,655X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,323 > 1,998). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,314 + 0,411X_1 + 0,316X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($39,853 > 2,750$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, J., A., Mappamiring, & Nuryanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, Volume 3, No.1
- [2] Aptilia.(2021). Pengaruh Kompetensi. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang. Vol 2, No.2 ISSN : 2686-4363
- [3] Arista, R. (2020).Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Fastfood Indonesia.Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), Vol 4 No.7, ISSN 2614 – 0365 , e- ISSN 259 - 087X, hal 1074 – 1087
- [4] Ariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 1, No.4, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
- [5] Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani ciputat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4, No.1
- [6] Farizki, M., R., & Aniek, W. (2017). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* , Vol 6, No.5, e-ISSN : 2461-0593
- [7] Gracia, B., A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan.Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 2, No. 2, ISSN Print 2598-9545, ISSN Online 2599-171X, Hal 31 - 48
- [8] Hairul, M., Imam, M., H., M., D., & Yuniardi, M. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan area situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 40, No.2
- [9] Hanafi, B., D., & Corry, Y. (2017). Pengaruh Motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai varaiabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol 5, No.1, E-ISSN:2302–2663
- [10] Hasyim, E., F., Didik, S., & Epsilandri, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Jurnal INOVASI*, Vol 17, No. 3, Hal 430 – 438
- [11] Islamiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mybank Balikpapan, *Jurnal Educco Universitas Balikpapan* ,Vol 2, No.2. ISSN : 2621-3931
- [12] Junaidi .(2018).Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin.Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 2, No.1
- [13] Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol 9, No.2, . (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan
- [14] Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)* Vol 1, No.3
- [15] Kusumati, A., & Catur, G., R. (2024) . Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No. 2, P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884, Hal 268 – 277
- [16] Liawati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Journal Arastirma*, Jilid 1, Halaman 181-190
- [17] Lestary, L., & Ines, P. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol 3, No. 2, ISSN 2460-8211
- [18] Maulidia, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan terhadap semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jember.
- [19] Ningsih, O., L., Hamam, Z., & Wan, L., H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol 2, No.1, Hal 52 – 63
- [20] Nuraldy, H., L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi value*, Vol 15, No.2, ISSN : 2685-7324
- [21] Nurhaedah., Sukmawati, M., & H. M., Y., Saleh. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol 7, No.1, ISSN: 2301-573X (Print), ISSN: 2581-2084 (Online)
- [22] Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. In *Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, Vol. 1.
- [23] Rani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja Palembang. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*, Vol 8, No.2, P-ISSN : 2089-2330, Hal 49-58
- [24] Saputri, B., & Tri, R., P. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Surakarta, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Jilid 8, No.1 ISSN ONLINE 2615-2134, Hal 60-72
- [25] Saputri, L., A., Muhammad, I., M., Nur, K., I., & Intan, R. (2024). Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital : Studi Literatur. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*. Vol.7, ISSN 3025 - 3292
- [26] Sihalolo, R., D. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol 9, No.2 Hal 273-281
- [27] Sembiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (Jurankuman)*, Vol 1, No.11, ISSN : 2086-681X
- [28] Setyorini, W. (2018). Pengaruh Komunikasi, motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kentury Fried Chicken Cabang Manahan Solo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 18, No. 2, Hal 275 – 285