

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDO SUHAR JAYA, CILEUNGI, BOGOR

Ahmad Mirza<sup>1</sup>, Ratna Sari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> amdmirza019@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02442@unpam.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work environment on the performance of employees of Indo Suhar Jaya Company. This research method is quantitative with a descriptive approach. Data collection methods used are primary data, and secondary data. Sampling techniques in this study used saturated sampling techniques much as 40 respondents. Data analysis using SPSS version 25. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, coefficient of determination test, hypothesis test. Partial testing for motivation variable (X1) obtained  $t_{test} > t_{table}$  ( $3.592 > 2.024$ ), with a significance value ( $0.001 < 0.5$ ), which means that motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partial testing of hypotheses work environment (X2) obtained  $t_{test} > t_{table}$  ( $6.537 > 2.024$ ), a significant value ( $0.000 < 0.5$ ), which means that the work environment has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously hypothesis testing for the  $F_{test} > F_{table}$  ( $20.843 > 3.245$ ), the value of significance ( $0.000 < 0.5$ ). These mean that motivation (X1), work environment (X2) are simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). Determination obtained by R Square of 0.530 means that the motivation variable (X1), work environment (X2) have an influence contribution of 53.0% on employee performance (Y). While the remaining 47.0% were influenced by other factors which is not studied on this research.*

**Keywords:** Motivation, work environment, Employee Performance

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Suhar Jaya Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Jenuh yaitu Sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heroskedastisitas, uji autokolerasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variable Motivasi (X1) di peroleh nilai thitung  $>$  ttable ( $3,592 > 2,024$ ) dan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,5$ ) artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara parsial variable Lingkungan Kerja Fisik (X2) di peroleh nilai thitung  $>$  ttable ( $6,537 > 2,024$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,5$ ) artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan di peroleh nilai fhitung  $>$  ftabel ( $20,843 > 3,245$ ) dan nilai signifikansi

(0,000 < 0,5). Maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi di peroleh R Square sebesar 0,530 artinya variable Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) seacara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 47,0% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan ritel terbesar di dunia memiliki praktik terbaik dalam mengelola SDM mereka. Mereka memiliki sistem pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik, memberikan kebebasan kepada karyawan pelatihan dan memberikan insentif yang menarik. Namun, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan - perusahaan ritel di Indonesia berbeda dengan yang dihadapi oleh perusahaan - perusahaan serupa di dunia. Perusahaan-perusahaan ritel di Indonesia sering mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas karena persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan lain di industri yang sama.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara individu maupun kelompok dan sumber daya manusia adalah salah satu penggerak terpenting dari berjalannya organisasi, meskipun keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengontrol dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya motivasi kerja juga

menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Indo Suhar Jaya dalam laporan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Indo Suhar Jaya Tahun 2021 – 2023**

No	Aspek Penilaian	Standar Penilaian Karyawan	Jumlah Karyawan	Tahun					
				2021	%	2022	%	2023	%
1	Kualitas Kerja	100 %	40	38	70	25	62,5	22	55
2	Kuantitas Kerja	100 %	40	29	72,5	23	57,5	22	55
3	Ketepatan Waktu	100 %	40	26	65	24	60	24	60
4	Kerja Sama	100 %	40	29	72,5	23	57,5	21	52,5
Rata - rata				-	70	-	59,4	-	55,6

Sumber : PT Indo Suhar Jaya 2024

Penilaian dapat dicocokkan dengan standar nilai kinerja karyawan pada tabel berikut :

**Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja**

No	Nilai	Keterangan
1	91 - 100	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : PT Indo Suhar Jaya 2024

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja karyawan dan data rata-rata kinerja karyawan PT Indo Suhar Jaya tahun 2021 – 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 70% masuk dalam katagori cukup. Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 59,4% dan tahun 2023 sebesar 55,6%, masuk katagori sedang, penuruna itu terlihat di beberapa indikator yang paling jelas pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama. Hal ini terindikasi bahwa terhadap masalah kinerja karyawan. Dari data tabel 1.1 kinerja karyawan PT Indo suhar jaya setiap tahun mengalami penurunan, dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama. Penurunan ini terjadi karena ada beberapa faktor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Adanya motivasi juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Sehingga

perusahaan dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melebihi standar karena motifnya dan motivasinya tidak terpenuhi.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja PT Indo Suhar Jaya**

No	Faktor	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Karyawan
			Kuantitas	%	Kuantitas	%	
1.	Kebutuhan Finansial	Ingin Mendapatkan Uang Makan	38	95	2	5	40
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Ingin mendapatkan BPJS, Pesangon	34	85	6	15	40
3.	Kebutuhan Sosial	Ingin Mendapatkan Dukungan, Perlakuan yang baik dari atasan dalam bekerja	21	52,5	19	47,5	40
4.	Kebutuhan Penghargaan	Ingin Mendapatkan Reward, Bonus Tahunan	35	87,5	5	12,5	40
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Ingin Mendapatkan Jenjang Karir	26	65	14	35	40

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari hasil pra survey terhadap karyawan PT Indo Suhar Jaya dengan menggunakan pernyataan dari indikator Motivasi kerja, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang ingin terpenuhi seperti “Ingin Mendapatkan Uang Makan” mendapatkan 38 suara dengan 95%。“Ingin mendapatkan BPJS, Pesangon” mendapatkan 34 suara dengan 85%. “Ingin Mendapatkan Dukungan, Perlakuan yang baik dari atasan dalam bekerja” dengan mendapatkan 21 suara dengan 52,5%. “Ingin Mendapatkan Reward, Bonus Tahunan” mendapatkan 35 suara dengan 87,5%. Dan “Ingin Mendapatkan Jenjang Karir” dengan mendapatkan suara 26 dengan 65%.

Dari pernyataan tabel di atas membuktikan bahwa para karyawan ingin mendapatkan motivasi berupa, ingin mendapatkan uang makan, ingin mendapatkan BPJS, pesangon, ingin mendapatkan dukungan, perlakuan yang baik dari atasan dalam bekerja, ingin mendapatkan reward, bonus tahunan, dan ingin mendapatkan jenjang karir, yang didominasi dengan jawaban iya.

Selain itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan seperti halnya kondisi kerja, tempat kerja yang tidak tertata dengan rapih serta pencahayaan yang kurang baik dapat mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. Hal itu dinilai sebagai faktor penghambat

dalam peningkatan kinerja karyawan. Berikut data pra survey terhadap lingkungan kerja di PT Indo Suhar Jaya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Fisik PT Indo Suhar Jaya**

No	Daftar Pertanyaan Sesuai Indikator Lingkungan Kerja	Ya		Tidak		Jumlah Karyawan
		Kuantitas	%	Kuantitas	%	
1.	Apakah Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	28	70	12	30	40
2.	Apakah saya merasa aman saat melakukan pekerjaan	34	85	6	15	40
3.	Apakah kondisi pekerjaan membuat saya nyaman	19	47,5	21	52,5	40
4.	Apakah Warna cat yang digunakan diruangan tempat kerja memberikan efek semangat kerja	17	42,5	23	57,5	40
5.	Apakah hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat baik	32	80	8	20	40

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari hasil pra survey awal terhadap karyawan PT Indo Suhar Jaya dengan menggunakan pertanyaan dari indikator Lingkungan kerja, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang tidak terpenuhi seperti “Apakah kondisi pekerjaan membuat saya nyaman” hanya mendapatkan 19 suara dengan 47,5%, lalu “Apakah Warna cat yang digunakan diruangan tempat kerja memberikan efek semangat kerja” hanya mendapatkan 17 suara dengan 42,5%. Sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari Tabel di atas ada beberapa pertanyaan dari indikator lingkungan kerja, yang bisa dilihat bahwa pencahayaan ditempat kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa aman saat melakukan pekerjaan, dan hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat baik, mendapatkan hasil jawaban yang bagus didominasi jawaban iya. Adapun pertanyaan dari indikator apakah kondisi pekerjaan membuat saya nyaman, dan apakah warna cat yang digunakan di ruangan tempat kerja memberikan efek semangat kerja, mendapatkan hasil yang kurang bagus, yang didominasi jawaban tidak

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam pengorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu. Kata 'manajemen' berasal dari bahasa Inggris yakni 'manage' yang memiliki



arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi.

Menurut Suheli dalam Junaidi, dkk. (2023) “Manajemen memiliki banyak sinonim diantaranya mengelola, mengatur, mengarahkan. Manajemen berasal dari kata “to manage” yang secara umum diartikan mengatur. Istilah manajemen itu kemudian didefinisikan dalam berbagai perspektif, seperti perspektif pemimpin dan kepemimpinan, perspektif administrasi, perspektif pengelolaan, pengurusan, tata laksana, dan lain sebagainya. Merujuk pada kamus “Webster’s New Collegiate kata” “manage” bermula dari kata “manus” atau juga dari kata “hand”, sehingga kata manage dapat bermakna mengurus, membimbing, dan mengawasi untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Rernawan (2011:15) adalah, “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”.

Menurut Hasibuan (2014:24-25) adalah, “Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan”.

Menurut Thamrin dalam Bahri (2022) menyatakan bahwa “SDM adalah komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM diperlukan untuk setiap perusahaan yang ingin memenuhi tujuannya. Perubahan paradigma dalam peran manajemen SDM terjadi dari waktu ke waktu, seiring dengan meningkatnya kebutuhan manajer SDM dalam bisnis. MSDM mengacu pada administrasi fungsi sumber daya manusia organisasi. Fungsi total manajemen personalia dipisahkan menjadi dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional secara umum. Perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengarahkan

adalah semua fungsi manajemen. Rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, dan pemeliharaan karyawan adalah semua kegiatan operasional organisasi”.

Menurut Rumpak dalam Ariani, dkk. (2020) “Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan”.

Menurut Hasibuan dalam Ratnasari (2021) “Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Faida dalam Laksono, dkk. (2021) “lingkungan kerja fisik diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya”

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk

kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Laksono (2021) “Kinerja Karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan”.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017:88) suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan secara berulang. Menurut Ghazali (2017:90) Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuisioner.

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji sebuah model regresi, variabel dependen, independent atau keduanya. Mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan software SPSS versi 25.

##### 2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. M.

##### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada

korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ ”.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

#### c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

#### d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2017:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

#### f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk

kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table (n-40)	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,555	0,312	Valid
	X1.2	0,363	0,312	Valid
	X1.3	0,555	0,312	Valid
	X1.4	0,741	0,312	Valid
	X1.5	0,705	0,312	Valid
	X1.6	0,555	0,312	Valid
	X1.7	0,588	0,312	Valid
	X1.8	0,570	0,312	Valid
	X1.9	0,516	0,312	Valid
	X1.10	0,644	0,312	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, hasil r<sub>hitung</sub> instrumen variable motivasi (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> 0,312 maka seluruh butir instrument (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table (n-40)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,481	0,312	Valid
	X2.2	0,687	0,312	Valid
	X2.3	0,616	0,312	Valid
	X2.4	0,493	0,312	Valid
	X2.5	0,677	0,312	Valid
	X2.6	0,718	0,312	Valid
	X2.7	0,627	0,312	Valid
	X2.8	0,678	0,312	Valid
	X2.9	0,733	0,312	Valid
	X2.10	0,800	0,312	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, hasil r<sub>hitung</sub> instrumen variable lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> 0,312 maka seluruh butir instrument (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table (n-40)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,493	0,312	Valid
	Y.2	0,641	0,312	Valid
	Y.3	0,701	0,312	Valid
	Y.4	0,649	0,312	Valid
	Y.5	0,669	0,312	Valid
	Y.6	0,661	0,312	Valid
	Y.7	0,747	0,312	Valid
	Y.8	0,593	0,312	Valid
	Y.9	0,664	0,312	Valid
	Y.10	0,676	0,312	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, hasil r<sub>hitung</sub> instrumen variable kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> 0,312 maka seluruh butir instrument (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) adalah 0,781 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

Tabel 4.12  
 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,851 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

Tabel 4.13  
 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,848 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

Tabel 4.14  
 Nilai Reliabilitas

Variabel	Standar Deviasi	Nilai reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,60	0,781	Reliabel
Lingkungan	0,60	0,851	Reliabel
Kinerja	0,60	0,848	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

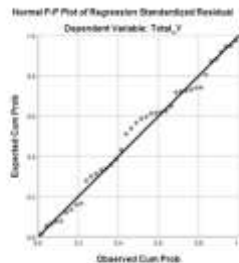
Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS 25 didapat bahwa hasil koefisien



Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 untuk tiga variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan masing – masing

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4.2  
 Grafik P – Plot Uji Normalitas Data

Melihat tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal Probability plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

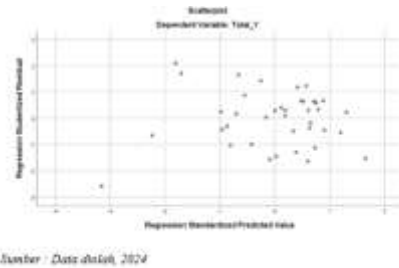
Tabel 4.15  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1. (Constant)	10,967	5,043		2,173	,036		
Total_X1	,034	,172	,030	,187	,845	,552	1,812
Total_X2	,661	,146	,708	4,603	,000	,502	1,612

a. Dependent Variable: Total\_Y  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolinearitas antara masing-masing variabel bebas (independent), yaitu dengan melihat nilai tolerance  $0,552 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,812 < 10,00$

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3  
 Uji Heteroskedastisitas

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik – titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17  
 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 <sup>a</sup>	,530	,504	4,715	2,061

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  
 b. Dependent Variable: Total\_Y  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.061 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

5) Analisis Linier

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X<sub>1</sub>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1. (Constant)	17,192	8,045		2,144	,007		
Total_X1	,570	,159	,583	3,592	,001	1,886	1,000

a. Dependent Variable: Total\_Y  
 Sumber : Data diolah, 2024

- Nilai Konstanta (a) sebesar 17.192 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak ada perubahan, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17.192 point.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,570 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,570 point.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X<sub>1</sub>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.483	4.221			2.721	.010		
Total_X1	.700	.187		.728	3.737	.000	1.888	1.066

a. Dependent Variable: Total\_Y  
 Sumber : Data diolah, 2024

- Nilai Konstanta (a) sebesar 11.483 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada perubahan, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11.483 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,700 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,700 point

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.957	5.043			2.173	.038		
Total_Y1	.034	.172		.030	.187	.885	.952	1.812
Total_X1	.681	.146		.708	4.663	.000	.952	1.812

a. Dependent Variable: Total\_Y  
 Sumber : Data diolah, 2024

- Nilai Konstanta (a) sebesar 10.957 menunjukkan bahwa apabila variabel dianggap nol, maka dikatakan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indo Suhar Jaya, sebesar 10.957.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,034 artinya setiap mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,034 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,681 artinya setiap mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan 0,681 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

6) Koefisien Korelasi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Total_X1	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N		40
Total_Y	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

\*\* 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 0,503 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Total_X2	Total_Y
Total_X2	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		40
Total_Y	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

\*\* 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 0,728 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat

**Tabel 4.24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F	Durbin-Watson
					R Square Change	F	Change df	df		
1	.728**	.530	.504	4.715	.530	30.943	2	37	.000	2.061

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  
 b. Dependent Variable: Total\_Y  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi



**Tabel 4.25**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.234	5.862	1.491
a. Predictors: (Constant), Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya R square adalah 0,253 atau 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Motivasi terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 25,3% sedangkan sisanya (100% - 25,3% = 74,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

**Tabel 4.26**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 <sup>a</sup>	.529	.517	4.655	2.088
a. Predictors: (Constant), Total_X2					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya R square adalah 0,529 atau 52,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Lingkungan Kerja Fisik terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 52,9% sedangkan sisanya (100% - 52,9% = 47,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Tabel 4.27**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 <sup>a</sup>	.530	.524	4.715	2.095
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya R square adalah 0,530 atau 53,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 53,0% sedangkan sisanya (100% - 53,0% = 47,0%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

8) Uji Hipotesis

**Tabel 2.28**  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.180	6.945		2.464	.027
	Total_X1	.670	.158	.503	3.592	.001
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (0,001 < 0,5) dengan nilai t<sub>hitung</sub> 3,592 > 2,024. Hal ini berarti H<sub>0</sub><sup>1</sup> ditolak dan Ha<sup>1</sup> diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2.29**  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.483	4.221		2.721	.010
	Total_X2	.700	.107	.728	6.537	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,5 (0,000 < 0,5) dengan nilai t<sub>hitung</sub> 6,537 > 2,002. Dengan demikian maka H<sub>0</sub><sup>2</sup> ditolak dan Ha<sup>2</sup> diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.30**  
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926.625	2	463.313	20.843	.000 <sup>b</sup>
	Residual	822.475	37	22.229		
	Total	1749.100	39			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 20,843 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,24 sehingga didapat persamaannya F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau 20,843 > 3,24 artinya H<sub>0</sub><sup>3</sup> ditolak dan Ha<sup>3</sup> diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama mampu mempengaruhi

Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT Indo Suhar Jaya tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

- a. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Suhar Jaya berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t motivasi sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil thitung = 3,592 sedangkan ttabel = 2,024 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Pengaruh lingkungan kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Suhar Jaya berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t lingkungan kerja fisik sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil  $t_{hitung} = 6,537$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,024$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- c. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Suhar Jaya berpengaruh signifikan secara simultan dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 20,843 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,24. Sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $20,843 > 3,24$ ). Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama –

sama (simultan) variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Ajabar, dkk. 2021. Reinventing Human Resources Management. Yogyakarta :Diandra Kreatif.
- [3] Hasibuan Malayu, S.P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 18. PT Bumi Aksara
- [4] Hasmin, dan Nurung, J. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat : Mitra Cendekia Media.
- [5] Rernawan, Erni. 2011. Organization Cultur, Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- [6] Santoso, Singgih., 2014, Statistik NonParametrik Edisi Revisi, (Jakarta: Elex Media Komputindo)
- [7] Sedarmayanti, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Bandung: PT RefikaAditama
- [8] Sugiyono, 2017. “ Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.
- [9] Suharsimi Arikunto, 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [10] Umar, Husein. 2011. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers
- [11] Wibowo, A. 2013. Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [12] Wijaya, 2017. Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya. Jakarta: PT Grasindo.
- [13] Winardi, 2014, Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen. Jakarta: Mandar Maju
- [14] Wursanto. 2007. Manajemen Kearsipan. Jakarta: PT Gramedia.
- [15] Adha, R. N., Nurul, Q., & Achmad, H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- [16] Ariani, Riskha, D., Ratnasari, S. R., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Super Box Industries. ISSN :2058-9996. Dimensi, Vol. 9, No. 1 Maret 2020, Hal 74-86.
- [17] Ariyanti, A., Sutiman., Amalia, G., Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di kantor kecamatan Pamulang. Jurnal tadbir peradaban. Vol.1 ISSN 229-234.
- [18] Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. e-ISSN: 2775-2933, Volume 3, Issue. 1, 2022, pp. 43-56.
- [19] Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA TARO PALOMA BOGOR. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol 15 No. 02.
- [20] Junaidi, Zalisman, Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. Journal on Education. E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365, Volume 05, No. 03, Maret-April 2023, pp. 10040-10052.
- [21] Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen. E-ISSN: 2623-2081. Vol: 10, Issue: 1, Hal: 81-91
- [22] Kartini, Dewi. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Pendidikan". 6(1). Hal 25-33. Diakses 8 Januari 2021.