

PENGARUH MOTIVASI KERJADAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STARBUCKS DISTRIK 42 DI JAKARTA

Bagas Mardiansyah¹, Enny Savitri²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ bagas.mardiansyah@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² kymeesmusic@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on the performance of Starbucks District 42 employees in Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.5% and the hypothesis is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($9.094 > 1.991$). The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.8% and the hypothesis is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($7.338 > 1.991$). Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with here regression equation $Y = 9.275 + 0.463X_1 + 0.299X_2$. The coefficient of determination value is 57.3% while the remaining 42.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ ($51.608 > 2.720$).

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Starbucks Distrik 42 di Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,094 > 1,991$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,338 > 1,991$). Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,275 + 0,463X_1 + 0,299X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,608 > 2,720$).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap berkembang maka harus berani menghadapi tantangan yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan kompetitor.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien, membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pengetahuan serta keterampilan untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Starbucks Corporation adalah sebuah perusahaan kopi dan jaringan kedai kopi global asal Amerika Serikat yang berkantorpusat di Seattle, Washington yang sudah berdiri sejak tahun 1971. Starbucks Coffee ialah suatu perusahaan kedai kopi terbesar di dunia, lebih dari 20.336 kedai di 61 negara diantaranya 326 kedai di Indonesia dan salah satu kedainya yang cukup ramai di Medan Starbucks Coffee Cambridge. Starbucks menjual minuman panas dan dingin dari varian olahan minuman kopi.

Namun perusahaan tersebut mampu bertahan karena dengan kemampuan yang beragam dan kompeten sehingga dapat menghadapi dan menjalani fungsi kegiatan operasional. Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi social secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya yang berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang berperilaku

produktif inovatif kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Hal yang harus di perhatikan Perusahaan yaitu mengenai pengelolaan motivasi kerja dan menjaga lingkungan kerja karyawannya. Menjaga motivasi kerja itu sangat penting karena Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja dan motivasi itu sesuatu yang mendasari individu untuk bertindak dan melakukan suatu hal.

Menurut Hafidzi (2019) 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2020) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Motivasi Karyawan Starbucks Distrik 42 Jakarta berdasar pada presurvey 30 Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Setuju %	Kurang Setuju %
1	Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	70%	30,0%
2	Kebutuhan Rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	80%	20,0%
3	Kebutuhan Sosial	Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	76,7%	23,3%
4	Kebutuhan Penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	83,3%	16,7%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensinya	76,7%	23,3%
		Rata-rata	77,3%	22,7%

Sumber : Data olahpra-survey 2024

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil dari jumlah presurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi diduga menunjukkan pada penilaian yang setuju tetapi masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih

harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau sebesar 20,0%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau 86,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan atau sebesar 13,3%.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensidirinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau 86,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 13,3%.

Selain memotivasi karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu factor pendukung dimana Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Afandi (2019), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature,

kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Berikut adalah data prasurvei yang telah dilakukan mengenai penilaian lingkungan kerja.

Tabel 1.2
Data Pra-Survei Mengenai Penilaian Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	✓	
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja		✓
3	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja		✓
4	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja		✓

Sumber : Data olah pra-survei 2024

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja di duga masih banyak karyawan yang meragukan akan fasilitas dan suasana lingkungan kerja dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan tidak adanya lingkungan kerja yang tidak baik serta tidak adanya organisasi maka tidak dapat memotivasi pegawai yang mana tidak bias memiliki kinerja yang baik dan tidak bias mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2021), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meningkat adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dan juga adanya motivasi yang diperhatikan organisasi kepada pegawainya, hal ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut adalah data mengenai penilaian kinerja karyawan periode 2021 – 2023

Tabel 1.3
Data Mengenai Penilaian Kinerja Karyawan Starbucks Distrik 42 Jakarta
Tahun 2021 - 2023

No	Indikator	Target	Pencapaian Tahunan %		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	78%	62%	40%
2	Kuantitas Kerja	100%	65%	63%	57%
3	Pengetahuan Kerja	100%	70%	70%	43%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	73%	62%	45%
5	Tanggung Jawab	100%	72%	63%	40%
Rata - Rata			72%	64%	45%

Sumber : Starbucks Distrik 42 Jakarta 2023

Data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan starbucks distrik 42 Jakarta pada perioder 2021–2023 menunjukkan pencapaian yang fluktuatif, kinerja tersebut diukur dari beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Pencapaian kinerja pada tahun 2021 rata-rata mencapai sebesar 72%, kemudian pada tahun 2022 pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai 65%, selanjutnya pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan sebesar 45%.

Pada dasarnya ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja maka pekerjaan yang mereka kerjakan diduga tidak maksimal dan menyebabkan penurunan tingkat pencapaian kinerja, karena motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja seseorang, motivasi kerja bisa diatasi dengan banyak hal, contohnya seperti memiliki rekan kerja dan atasan yang mengapresiasi pekerjaan mereka dengan baik maka karyawan merasa sangat dihargai oleh pencapaian kerja mereka. Jika seseorang memiliki tekanan dari rekan kerja dan atasan maka karyawan pun akan merasa bahwa tidak ada apresiasi dengan apa yang dikerjakan sehingga kinerja karyawan tersebut berkurang. Peran rekan kerja dan atasan sangat berpengaruh untuk kinerja seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebarkannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal jika kondisi lingkungan kerjanya mendukung, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan jika lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan nyaman didalam pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja berpengaruh dengan karyawan, dikarenakan jika lingkungan kerja tidak aman maka karyawan tidak akan bisa bekerja dengan tentram, rasa aman sangat dibutuhkan oleh karyawan. Lingkungan yang nyamanpun berpengaruh karena jika karyawan tidak memiliki rasa nyaman dilingkungan tersebut maka karyawan bekerja tidak dengan hasil yang maksimal. Jika lingkungan kotor, berdebu, tidak sehat maka karyawan akan mengalami sakit sehingga terjadi tidak masuk kerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sri Mardiana (2020) Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($9,070 > 1,674$).

Retno Wulansasi (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,193 > 1,986$).

Irfan Rizka Akbar (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($11,854 > 1,984$).

Dede Sobari, Hamsinah (2022) Jurnal Perkusi Vol.2 No.2. ISSN: 2776-1568. Univeritas Pamulang, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh

sebesar 60,1% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Iherwin Tri Munardi, TjiptoDjuhartono, Nur Sodik (2021) Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(10,830 > 2,024)$.

Ihsan Suryadi (2022)Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%, dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020) Jurnal Jenius, Unpam, Vol.3 No.3, ISSN: 2598-9502 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,157 + 0,551X_1 + 0,275X_2$, Determinasi sebesar 68,1% dan uji hipotesis diperoleh Sig. $0,000 < 0,05$

Yan Kristian, Agus Suhartono (2020)Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.2 No.3, ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 71,0% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel $(69,731 > 2,690)$.

Bunga Astria Gracia (2019) Jurnal Forkama, Unpam, Vol. 2 No.2, ISSN: 2598-9545. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TriviewGeospital Mandiri Jakarta Selatan Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh Sig. $0,000 < 0,05$

Darmadi, N lilis Suyani, Iman Syatoto, Surya Budiman, Priehadi Dhasa Eka (2023) Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 8, No 2 ISSN 2541-

6243, Universitas Batanghari Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quanta Teknik Gemilang Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Jazuli Mukhtar (2018) Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 3 ISSN 2621 – 797X Universitas Pamulang PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ASSHIDDIQIYAH JAKARTA hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula secara simultan atau bersama-sama

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan lingkungan dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019: 361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghozali (2020: 52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas"

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019:277) 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".

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019: 277) berpendapat "analisis regresi di gunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

d. Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel.

Korelasi berganda berkaitan dengan interkorelasi variable-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2019:350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen"

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Kuesioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0.466	0.220	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0.417	0.220	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0.475	0.220	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0.516	0.220	Valid
5	Perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.700	0.220	Valid
6	Atasanselalu mendorongkaryawan untukmampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.547	0.220	Valid
7	Perusahaan memberikanpenghargaanpada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.723	0.220	Valid
8	Perusahaan memberikan rewardpada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.669	0.220	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0.731	0.220	Valid
10	Perusahaan memberikankesempatanpada karyawanuntukmengembangkanpotensidiri nya	0.471	0.220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel motivasi kerja(X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel

(0.220), dengan demikian makasemua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan guna memperlancar pekerjaannya	0.671	0.220	Valid
2	Fasilitas dan kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup lengkap	0.601	0.220	Valid
3	Penerangan lampu di tempat kerja sudah cukup terang	0.453	0.220	Valid
4	Pencahayaannya di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup terang	0.550	0.220	Valid
5	Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan	0.381	0.220	Valid
6	Suasana ruang kerja cukup nyaman digunakan untuk bekerja	0.456	0.220	Valid
7	Perusahaan memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0.586	0.220	Valid
8	Perusahaan memiliki tenaga keamanan atau <i>security</i> yang cukup	0.559	0.220	Valid
9	Perusahaan membuat ruang kerja, ruang ganti ataupun pos keamanan yang sudah baik	0.572	0.220	Valid
10	Karyawan merasa suasananya yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	0.580	0.220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0.220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar pengamanan yang dibuat perusahaan	0.384	0.220	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.579	0.220	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.380	0.220	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.466	0.220	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.563	0.220	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.494	0.220	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya secara baik	0.615	0.220	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.545	0.220	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.655	0.220	Valid
10	Apabila ditemukan kesalahan, karyawan bertanggung jawab segera memperbaikinya	0.421	0.220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0.220), dengan demikian makasemua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu

kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

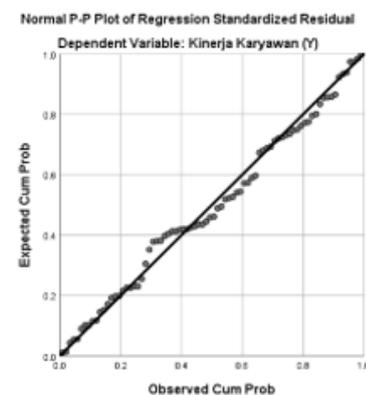
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,756, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,733 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,677, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2
 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot

menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	Beta				
1 (Constant)	9.275	2.886			3.213	.002		
MotivasiKerja (X1)	.463	.085	.522	.544	.000	.603	1.658	
LingkunganKerja (X2)	.299	.093	.310	3.236	.002	.603	1.658	

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

Berdasarkan hasil pengujian multi kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai toleran cevariabel motivasi kerja sebesar 0,603 dan lingkungan kerja sebesar 0,603 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,658 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,658 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) 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	.757 ^a	.573	.562	2.520	2.420

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin – Watson sebesar 2,420 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	.177	1.813			.097	.923
MotivasiKerja (X1)	-.045	.053	-.121	-.839	.404	
LingkunganKerja (X2)	.092	.058	.227	1.575	.119	

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel

motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,404 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,119 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel MotivasiKerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	13.910	2.653			5.242	.000
MotivasiKerja (X1)	.636	.070	.717	9.094	.000	

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,910 + 0,636X1$

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel LingkunganKerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	14.888	3.152			4.724	.000
LingkunganKerja (X2)	.617	.084	.639	7.338	.000	

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,888 + 0,617 X2$

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	9.275	2.886			3.213	.002
MotivasiKerja (X1)	.463	.085	.522	5.442	.000	
LingkunganKerja (X2)	.299	.093	.310	3.236	.002	

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,275 + 0,463 X1 + 0,299 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,275 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak

dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,275 poin.

- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,463 bertanda positif, diartikan setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,463 poin.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,299 bertanda positif, diartikan setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299 poin..

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b				
		MotivasiKerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	
MotivasiKerja (X1)	Pearson Correlation	1	.717**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.717**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=80
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b				
		LingkunganKerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	
LingkunganKerja (X2)	Pearson Correlation	1	.639**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.639**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=80
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.757 ^a	.573	.562	2.520	

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja (X2), MotivasiKerja (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,757 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.508	2.668

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar (100-51,5%) = 48,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.401	2.946

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,408 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar (100-40,8%) = 59,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.562	2.520

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja (X2), MotivasiKerja (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,573 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar (100-57,3%) =

42,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.910	2.653		5.242	.000
	MotivasiKerja (X1)	.636	.070	.717	9.094	.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 (9,094 > 1,991) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Starbucks Distrik 42 di Jakarta

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	14.888	3.152		4.724	.000
	LingkunganKerja (X2)	.617	.084	.639	7.338	.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 (7,338 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Starbucks Distrik 42 di Jakarta

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.200	2	327.600	51.608	.000 ^b
	Residual	488.788	77	6.348		
	Total	1143.988	79			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel

atau (51,608 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Starbucks Distrik 42 di Jakarta

5. KESIMPULAN

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

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,910 + 0,636X_1$, nilai korelasi sebesar 0,717 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,094 > 1,991). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,888 + 0,617X_2$ nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,338 > 1,991). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,275 + 0,463X_1 + 0,299X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,757 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,608 > 2,720). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh

signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rivai Veithzal (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- [2] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [3] Safroni (2018) Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publising.
- [4] Salam, Burhanuddin (2019) Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Santoso, Singgih (2018) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [6] Santoso. Singgih (2019) Statistik Parametik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- [7] Sedarmayanti. (2020) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [8] Bunga Astria Gracia (2019) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TriviewGeospital Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal Forkama, Unpam, Vol. 2 No.2, ISSN: 2598-9545. Universitas Pamulang.
- [9] Dede Sobari, Hamsinah (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi. Jurnal Perkusi Vol.2 No.2. ISSN: 2776-1568. Univeritas Pamulang.
- [10] Iherwin Tri Munardi. TjiptoDjuhartono. Nur Sodik (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang.
- [11] Ihsan Suryadi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang.
- [12] Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [13] Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Jurnal Jenius, Unpam, Vol.3 No.3, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [14] Retno Wulansasi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [15] Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- [16] Yan Kristian, Agus Suhartono (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.2 No.3, ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.