

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACE HARDWARE MARGONDA KOTA DEPOK

Novia Trisna Handayani¹

Email : novia.trisnahandayani@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Priehadi Dhasa Eka²

Email : dosen01577@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Tangerang Margonda Kota Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, dan uji regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t), dan uji hipotesis secara simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 32.648 + 0,688X_1 + 0,484X_2$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 16,1 % dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel atau $(3.793 > 1.995)$. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,6%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel atau $(6,048 > 1,670)$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(15.030 > 3.130)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Ace Hardware Tangerang Margonda, Depok City. The research method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 70 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression test, and multiple linear regression test, correlation coefficient analysis, determination coefficient test, partial hypothesis test (t test), and simultaneous hypothesis test (f test). The results of this study are that work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 32,648 + 0.688X_1 + 0.484X_2$, work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 16.1% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table value or $(3.793 > 1.995)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 30.6%, and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table value or $(6.048 > 1.670)$. The hypothesis test obtained a calculated F value > F table or $(15.030 > 3.130)$.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era Digital dalam Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting dalam instansi maupun perusahaan. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia dengan optimal, karena keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih dan ketersediaan dana, tetapi juga pada peran penting faktor manusia.

Sumber daya manusia sebagai modal utama dalam perusahaan. Bahkan berhasil atau tidaknya biasanya akan diketahui menuru cara mengelola sumber daya manusianya dengan tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Perusahaan tercapai tidak hanya tergantung pada suasana dalam ruangannya yang lengkap tetapi lebih kedalam sumber daya manusia tersebut terutama dalam penghargaan bekerja.

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mau itu fasilitas, sarana dan prasarana yang wajib ada demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan di dalam perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2019), lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya serta

memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja nonfisik meliputi berbagai aspek yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik dengan pimpinan, bawahan, maupun rekan sejawat. Menurut Nitisemito (2020), lingkungan kerja berperan krusial dalam mendukung kinerja. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek yang berada disekitar karyawan dan memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. Contohnya adalah fasilitas seperti air conditioner (AC) yang memberikan kenyamanan, serta pencahayaan yang memadai untuk memastikan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif dan efisien.

Berdasarkan wawancara singkat dari beberapa karyawan di PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok ditemukan masalah yaitu peneliti mengetahui lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti AC yang tidak semua lantai terasa dingin, fasilitas wifi yang agak lemot, suhu udara yang cukup panas, ventilasi udara yang tidak ada yang membuat udara tidak dapat berputar, dan suhu ruang menjadi panas. Fenomena ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan jika terus tidak ditangani maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang berakibat tidak tercapainya tujuan dan harapan perusahaan.

Demikian saya lampirkan data fasilitas di PT. Ace Hardware Margonda Depok sebagai berikut :

Tabel 1. 1
fasilitas lingkungan kerja tersedia di PT ace hardware margonda kota depok

No	Fasilitas	Jumlah	Baik	Kurang Baik	TidakBaik
1.	Toilet	4	√		
2.	Mushola	1	√		
3.	Parkiran	1		√	
4.	AC	13			√
5.	Rak Sepatu	1		√	
6.	Loker Tas	80	√		
7.	Penerangan	200	√		
8.	Wifi	2			√

Sumber : Data perusahaan dan diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1. PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti parkiran. Ada pula beberapa fasilitas yang tidak baik seperti AC dan WIFI. Solusinya PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok adalah memperbaiki fasilitas yang masih kurang baik agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mereka pun akan meraih peningkatan dalam bekerja jika memang fasilitasnya memadai dan sangat mendukung, dan karyawan akan bersemangat dalam mengejar target yang diberikan management, dan karyawan pun akan mendapatkan hak bonus yang diberikan dari pihak management. Berikut lingkungan kerja fisik masih terdapat kondisi lingkungan yang masih kurang baik dicanumkan pada tabe berikut:

Tabel 1. 2
Data Kondisi Lingkungan PT Ace Hardware Margonda Kota Depok

No	Keterangan	%	Baik	Kurang Baik
1.	Cahaya/Penerangan	90%	√	
2	Suhu udara	30%		√
3	Tata warna ruang kerja	85%	√	
4	Keamanan	95%	√	
5	Kebersihan	95%	√	
6	Kebisingan	40%		√

Sumber : Data perusahaan dan diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa lingkungan kerja di PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti suhu udara dan kebisingan terhadap ruang lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan karyawan pada PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok juga masih dikategorikan kurang baik. Maka dari itu karyawan banyak yang kurang fokus dengan pekerjaannya dikarenakan mengalami ketidaknyamanan kerja dan lingkungan yang kurang mendukung. Solusi yang harus dilakukan pihak PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok memperbaiki udara yang berada diruang kerja agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan mempunyai kualitas yang baik jika fasilitasnya mendukung.

Motivasi dapat dorongan yang muncul secara sadar maupun tidak, untuk melakukan aksi tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan ini berperan sebagai kekuatan yang memengaruhi perilaku individu, sehingga mereka terdorong untuk berusaha memenuhi tujuan dan mendapatkan kepuasan dari pencapaian tersebut. Hasibuan (2019). Dalam hal ini seseorang memerlukan motivasi agar dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan hidupnya. sehingga dalam dunia kerja karyawan dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapat motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja tidak dapat pada diri seorang karyawan saja, tetapi perlu adanya peran kontribusi kerjasama yang terdapat didalam perusahaan.

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) motivasi kera adalah motivasi kekuatan yang memengaruhi melakukan tindakan, terutama dalam konteks pekerjaan. Kekuatan ini bisa berasal dari dua sumber: internal, yaitu dorongan atau keinginan yang ada dalam diri individu seperti ambisi atau kepuasan pribadi; dan eksternal, seperti pengaruh dari lingkungan sekitar, penghargaan, atau tekanan dari atasan. Kekuatan ini tidak hanya mendorong seseorang untuk mulai bekerja, tetapi juga menentukan bagaimana cara mereka bekerja, seberapa keras mereka berusaha, serta seberapa lama mereka mampu mempertahankan usaha tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2018) motivasi merujuk pada semangat untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Hal ini bisa berupa pendorong yang membuat seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, baik karena faktor internal seperti hasrat pribadi untuk sukses, atau faktor eksternal seperti insentif atau lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) Motivasi kerja adalah faktor yang membangkitkan

keinginan dan dorongan untuk bekerja pada individu, karena setiap motivasi memiliki tujuan khusus yang ingin diraih.

Tabel 1. 3
Data Pemberian Motivasi Kerja PT Ace Hardware Margonda Kota Depok

No	Pemberian Motivasi Kerja	Keterangan
1	Uang Transportasi (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
2	Ketraining	Ada
3	Promosi Jabatan	Kebijakan Perusahaan
4	BPJS dan JKK (Material dan non Material)	Ada
5	Bonus atau insentif (Kebutuhan Fisiologis)	Kebijakan Perusahaan
6	Perlengkapan Kesehatan P3K	Ada
7	Pensiun/Pesangon	Kebijakan Perusahaan

Sumber : HRD PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat pemberian motivasi kerja oleh perusahaan kepada karyawan masih belum maksimal. Seperti promosi jabatan, bonus atau insentif dan juga pensiun atau pesangon yang menyebabkan motivasi kerja pada karyawan menurun.

Adapun juga pada kinerja karyawan PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok yang berperan dalam mewujudkan pencapaian target yang ditelah ditentukan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga permasalahan yang terjadi belum tercapainya strategi-strategi yang akan dijalankan. Faktor yang berdampak pada kinerja karyawan yang mengakibatkan motivasi menjadi menurun. Menurut Mondy (2019) kinerja karyawan adalah proses yang berfokus pada pencapaian tujuan tertentu, dengan tujuan utama memastikan bahwa semua proses dan aktivitas dalam organisasi berjalan dengan efektif. Hal ini dilakukan agar berbagai elemen yang ada dalam organisasi, seperti karyawan, tim, dan struktur organisasi, dapat berfungsi dengan optimal.

Menurut Mangkunegara (2018:67) hasil pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas kinerja mencakup seberapa baik tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sementara kuantitas berkaitan dengan seberapa banyak atau seberapa banyak output yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Sehingga kinerja karyawan memiliki tujuan dan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Berikut hasil pencapaian perusahaan pada PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:81) penelitian survei yang dimaksud adalah Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan berbagai aspek, seperti keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, serta hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis. Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik observasi, seperti wawancara atau kuesioner yang

bersifat tidak mendalam, sehingga memungkinkan pengumpulan informasi secara luas dan efisien. Hasil dari penelitian ini sering kali dapat digeneralisasi untuk menggambarkan keadaan atau fenomena yang lebih luas, berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Dengan demikian penelitian yang dilakukan di PT. Ace Hardware Margonda Kota Depok, ini memiliki manfaat yaitu untuk mengetahui gambaran masalah-masalah yang terjalin dikala ini. Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Sehingga penelitian yang dibuat dengan memakai metode penelitian kuantitatif.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan uji normal *probability plot* (analisis grafik). Berikut hasil perolehan pengujian uji normalitas melalui dua uji yang telah disebutkan:

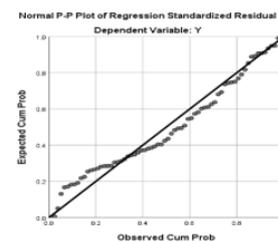
Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.38209301
Most Extreme Differences	Absolute	.606
	Positive	.083
	Negative	.506
Test Statistic		.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,073$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,073 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Gambar 4. 2
P-P Plot Uji Normalitas- Diagram Penyebaran Titik Residual

Pengujian normalitas pada grafik mempunyai syarat yaitu apabila P- P Plot memperlihatkan titik-titik pada gambar tidak jauh dari garis diagonal maka dapat dikatakan normal. Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa titik pada grafik tidak jauh dari garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolieraritas dalam model regresi dapat dilihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,648	3,090			
	Lingkungan Kerja	-.088	.142	-.104	.366	2.730
	Motivasi	.484	.128	.636	.366	2.730

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai *tolerance* masing- masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,366 dan Motiivasi Kerja sebesar 0,366, dimana kedua nilai tersebut >1, dan *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.730 serta Motivasi Kerja sebesar 2.730 dimana nilai tersebut <10. Dengan demikian maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Darbin-Watson* (DW test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4. 18
 Pedoman Interpretasi Uji *Durbin-Watson*

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
 Uji *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.393	3.442	1.877

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.877 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteros kedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser

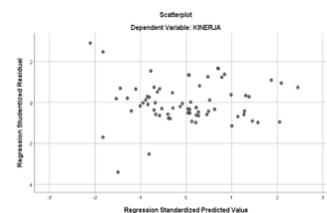
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.652	3.466		3.362	.001
	Lingkungan	.603	.093	-.003	-.028	.978
	Motivasi	.743	.095	.779	7.790	.877

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,978 dan motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,877 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.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan :

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024
 Gambar 4. 3 Grafik *Scatter Plots*

Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angk nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1. Analisis Regresi Linear

4.5.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berikut hasil uji regresi linear sederhana antara lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.141	3.227		11.201	.000
	Lingkungan Kerja	.340	.094	.402	3.619	.001

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 36.141 + 0.340 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 36.141 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan bernilai 36.141.
 - Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0.340 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.340.
2. Berikut hasil uji regresi linear sederhana antara motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 22
Hasil Uji Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.020	2.908		11.012	.000
	Motivasi kerja	.420	.077	.553	5.472	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 32.020 + 0.420 X2$. Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 32.020 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32.020 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.420 diartikan apabila konstanta. Maka setiap perubahan 1

poin pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.420 poin.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan , maka hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 23
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.648	3.090		10.566	.000
	Lingkungan Kerja	.688	.142	.104	-.623	.535
	Motivasi Kerja	.484	.128	.636	3.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 32.648 + 0,688X1 + 0,484X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 32.648 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar 32.648
- Koefisien regresi $bx_1 = 0,088$ dapat disimpulkan bahwa, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,088.
- Koefisien regresi $bx_2 = 0,484$ dapat disimpulkan bahwa, konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,484.

4.2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
	Lingkungan Kerja	Kinerja	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	70	
Kinerja	Pearson Correlation	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	70	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,402 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40– 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sedang.

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
KINERJA	Pearson Correlation	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sedang.

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.557 ^a	.310	.289	5.462	.310	15.030	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,557 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang positif sedang terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data koefisien determinasi antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.161	.149	5.975

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,161 atau 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap dependen kinerja karyawan sebesar 16,1% sedangkan sisanya (100% - 16,1% = 83,9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.295	5.437

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,306 atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 30,6% sedangkan sisanya (100% - 30,6% = 69,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 29
Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.323	.320	5.462

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya Adjust R Square adalah 0.320 atau 32,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 32,0% sedangkan sisanya (100% - 32,0% = 68,0%).

Dari output diatas, didapatkan nilai Adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,320 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 32,0%.

4.3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t secara parsial, pengujian hoipotesis dilakukan dengan uji t-test. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan thitung (th) dengan ttabel (t) pada a 0,05.

Menentukan ttabel :

$$N = 70 \text{ jumlah sampel / responden}$$

$$a = 5\% \text{ tingkat signifikan}$$

$$df = (n-2) \text{ Degree of freedom / derajat kebebasan } df = 70 - 2 = 68, \text{ maka } t_{\text{tabel}} = 1,995$$

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t parsial adalah :

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ 1,995 atau nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ 1,995 atau nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan tidak terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32.648	3.090		10.566	.000
	Motivasi	.484	.128	.636	3.793	.000
	Lingkungan Kerja	.688	.142	-.104	4.623	.535

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t (parsial) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel (3.793 $>$ 1.995) dan sig $<$ 0,05 (0,000 $<$ 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji t (parsial) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung $<$ ttabel (4,623 $>$ 1.995) dan sig

$>$ 0,05 (0,535 $>$ 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji F membandingkan Fhitung (F_h) dengan Ftabel (F_t) pada a 0,05.

Menentukan ftabel :

$$n = 61 \text{ jumlah sampel / responden}$$

$$a = 5\% \text{ tingkat signifikan}$$

$$k = 2 \text{ jumlah parameter (variabel)}$$

$$df = n - k - 1 \text{ Degree of freedom / derajat kebebasan } df = 70 - 2 - 1 = 67, \text{ maka } F_{\text{tabel}} = 3,130$$

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ 3,130 atau nilai sig $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ 3,130 atau nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan)

Hasil uji F (Simultan) pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 13
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.725	2	448.363	15.030	.000 ^b
	Residual	1998.718	67	29.832		
	Total	2895.443	69			

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

Sumber: Data diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung 15.030 $>$ Ftabel 3,130 atau nilai sig 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka hasil penelitian menunjukkan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Margonda Depok.

4.4. Pembahasan Penelitian

4.9.1. Pembahasan Deskriptif

Pembahasan deskriptif dimaksudkan untuk memberikan ulasan atau klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan dengan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Total tanggapan responden atas pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh rata-rata skor 2,8 termasuk pada rentang skala 2,60-3,39 dengan kriteria cukup baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban Cukup Baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 8%, setuju sebesar 30% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 10%, tidak setuju sebesar 38% dan sangat tidak setuju sebesar 14%.

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi kerja

Total tanggapan responden atas pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan mean 3,1 dengan rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria cukup baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 8%, setuju sebesar 37% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 19%, tidak setuju sebesar 26% dan sangat tidak setuju sebesar 10%.

3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total tanggapan responden atas pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor 4,0 termasuk pada ranting skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 24%, setuju sebesar 59% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 7%, tidak setuju sebesar 9% dan sangat tidak setuju sebesar 1%.

4.9.2. Pembahasan Kuantitatif

Pembahasan kuantitatif dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansinya, serta pembahasan keterikatan teori yang mendukung dan yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

1. Peranan X1 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung dengan signifikansi hipotesis yang telah dilakukan pada uji statistik t diperoleh nilai thitung < ttabel (-0,623 > 2.001) dan sig > 0,05 (0,535 > 0,05) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016) Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Susanti, Madiana (2019) variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Sagung Mas Suryaniadi, Ni Nyoman Supiatni, Anak Agung Gede Bagus Arta Wiguna

(2021) membuktikan bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai hasil koefisien regresi -0,100 negatif dan nilai signifikansi.

2. Peranan X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung dengan signifikansi hipotesis yang telah dilakukan pada uji statistik t diperoleh nilai thitung < ttabel (-0,623 > 2.001) dan sig > 0,05 (0,535 > 0,05) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nila Hotiana, Febriansyah (2019) Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dan penelitian yang dilakukan A Septiana, S Hartini., Sudarjati (2018) Hasil penelitian motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment). Serta Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019) yang dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja karyawan.

3. Peranan X1 dan X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada uji statistik F pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Fhitung 15.030 > Ftabel 3,16 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima maka hasil penelitian menunjukkan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Margonda Depok.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasbiana Dalimunthe (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ajabar, Resi Marina (2019) pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa penelitian berpengaruh signifikan, dan Ragil Permansari (2013) Hasil penelitian bahwa secara parsial Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah penulis uraikan sebelumnya, pada bab ini peneliti memberikan kesimpulan-kesimpulan sesuai dengan

hasil penelitian, pembahasan dan rumusan masalah yang ada. Hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung < ttabel ($4,623 > 1,995$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Margonda Depok.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung > ttabel ($3,793 > 1,995$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Margonda Depok.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan Uji Hipotesis secara simultan menunjukkan nilai Fhitung $15,030 > F$ tabel $3,130$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Margonda Depok.

5.1. Keterbatasan Penelitian

1. penelitian ini hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti faktor disiplin, budaya kerja, kompensasi dan lainnya.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adawiyah, A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- [2] A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung Pt: Remaja Rosda Karya
- [3] Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts And Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- [4] Ahmad Tohardi. 2019. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- [5] Andi Supangat. 2020. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan. Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [6] Andi Supangat. 2020. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan. Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [7] Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- [8] Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi*. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- [9] Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi*. Jakarta : Pt Rineka Cipta.
- [10] Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 22*. Semarang: Bpfe Universitas Diponegoro.
- [11] Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [12] Koesomowidjojo, S. (2019). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- [13] Munandar. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press)*.
- [14] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remajarosdakarya
- [15] Malayu. Umi Farida (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- [16] Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga*. Bandung : Cv Mandar MajuSutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [17] Tarwaka. (2019). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- [18] Tohardi, Ahmad. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- [19] Annisa, K. S., Yulasma, & Sopali, M. F. (2024). *Pengaruh Content Marketing Dan Endorsment Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening Pada Shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen Upi Yptk Padang Angkatan 2020)*. *Jurma: Jurnal Riset*

- Manajemen*,2(1),399-417.
Doi:<https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i1.1673>
- [20] Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2019). Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu*, Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995. E ISSN : 2580-5517.
- [21] Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2020). Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia. *Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan Pt Bni Kcp Pamulang*, Vol 5, No 2 (2020) ; p. 167-175 ; <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>. ISSN : 2579-5597.
- [22] Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*,2(4),187-204
Doi:<https://doi.org/10.61132/Arjuna.V2i4.1104>
- [23] Djiko, I. M., Areros, W. A., & Kaparang, S. G. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002), 1-5.
- [24] Erlangga, H., Sunarsi, D., Faroji, R., Noorman, R., Haryadi, & Ardani, W. (2023). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Yang Berdampak Pada Loyalitas Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Tiki Di Wilayah Depok Jawa Barat*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 59-71.
- [25] Ferdiansyah, P., Aulia, S., Munazilah, L., Juliansyah, Solehah, Nafiah, N., . . . Oktaviani, W. (2022). *Persepsi Wisatawan Terhadap Keberadaan Saung Angklung Udjo Sebagai Bentuk Eksistensi Kebudayaan Sunda (Studi Deskriptif Terhadap Wisatawan Di Saung Angklung Udjo)*. *Anwarul: Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*,2(3), 219-231. Retrieved From <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/anwarul>
- [26] Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor*. *Jurnal Sekretari*, 10(2), 198-211.
- [27] Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- [28] Hardianto, M., Zainal, A., & Jasma, S. (2021). Manajemen Pemberdayaan Bidang Ekonomi Di Masjid Baitul Atieq. *Joll: Journal Of Lifelong Learning*, 4(2), 126-132.
- [29] Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin Kcu Kota Surakarta. *Edunomika*, 04(02), 1-11.
- [30] Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- [31] Hidayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jbk: Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(2), 144-155. Retrieved From <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- [32] Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356-1362.
Doi:<https://doi.org/10.55681/Economina.V2i6.608>