

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
11/2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SINAR JAYA
KABUPATEN BANYUASIN**



Skripsi Oleh :

Siti Annisa Nurtikha

01011382025205

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SINAR JAYA
KABUPATEN BANYUASIN

Disusun Oleh:

Nama : Siti Annisa Nurtikha
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal : 29 Mei 2024

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP 19631203198922001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SINAR JAYA
KABUPATEN BANYUASIN

Disusun oleh:

Nama : Siti Annisa Nurtikha
NIM : 01011382025205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

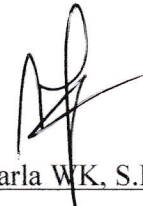
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 19631203198922001

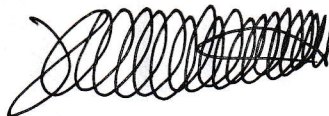
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 10 Juni 2024
Penguji,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Annisa Nurtikha

NIM : 01011382025205

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 10 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Juli 2024



Siti Annisa Nurtikha

NIM 01011382025205

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

Untuk diri saya sendiri dan keluarga saya yang cinta dan saya sayangi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin”. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat pelajaran, dukungan, motivasi maupun bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan sampai dengan selesainya penyusunan skripsi ini. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi

Palembang, 17 Juli 2024

Penulis



Siti Annisa Nurtikha

NIM 01011382025205

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis tujukan kepada Allah SWT, karena dengan izinNya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Selama berjalannya proses penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengutarakan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat, ridho, dan karunia yang telah di berikan.
2. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Nur Khamid, S.E., M.M dan Ibu Siti Ulfah Mustaghfiroh, A.Md. Keb, terima kasih selama ini telah mendukung saya baik secara materil dan moril selama saya menempuh masa studi. Terima kasih banyak atas dukungan dan kepercayaan penuh yang diberikan terhadap saya.
3. Kakak saya Muhammad Agus Faisal, S.E., Ak.,M.M dan Yusrika, dan adik saya Satria dan Anisha Aprillia yang telah menghibur dan memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam mendukung kesempurnaan skripsi.
9. Bapak Agung Putra Raneo, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan banyak pengetahuan dan panduan selama perkuliahan berlangsung.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. Seluruh staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi dan Ibu Ambar yang telah membantu penulis perihal administrasi selama perkuliahan.
12. CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin, terima kasih telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
13. Rino Pratama selaku orang yang menemani saya selama penulisan skripsi, terima kasih atas semua dukungan, bantuan, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah saya selama ini. Terima kasih selalu ada dalam suka maupun duka selama menjalani proses penyusunan skripsi penulis.
14. Teman Seperjuangan Alya Andini, Marcella Dwivani, Muhammad Iqbal, Muhammad Aldy Raflyansyah, Adinda Dwinantia, Nabilah Farraswati, yang

telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.

15. Sephia Ramona, Wayan Ulan Ade, terima kasih untuk setiap dukungan yang diberikan, menghibur disaat sulit, dan memberikan motivasi dalam masa penulisan skripsi ini.

16. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

17. Diri saya sendiri, terima kasih telah berjuang dan bertahan sampai saat ini, telah bekerja keras dan pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SINAR JAYA
KABUPATEN BANYUASIN

Oleh
Siti Annisa Nurtikha

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 36 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 19631203198922001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV SINAR JAYA
KABUPATEN BANYUASIN***

By:

Siti Annisa Nurtikha

This research aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin. Population in this research is all the employee CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin which numbers are 36 people and used a saturated sampling technique. The data collection method in this research was obtained using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The research results show that work motivation have a positive and significant effect on employee performance at CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin, work environment have a positive and significant effect on employee performance at CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 19631203198922001

Head of Manajemen Departmen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17/2024
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

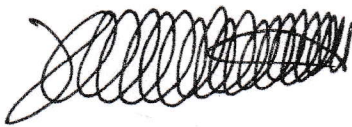
Nama : Siti Annisa Nurtikha
NIM : 01011382025205
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 19631203198922001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : Siti Annisa Nurtikha
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 02 Desember 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Sulaiman Amin Rt 29 Rw 16
Alamat E-mail : siti.anisanurtika@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 04 Lempuing OKI
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 01 Lempuing OKI
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 03 Kayu Agung

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Hieararki Kebutuhan	11
2.2 Motivasi Kerja.....	12
2.2.1 Definisi Motivasi Kerja	12
2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	18
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.4 Kinerja Karyawan	21
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan	21
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Seseorang dalam Organisasi	23

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	31
2.7 Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2 Rancangan Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Populasi dan Sampel	35
3.5.1 Populasi.....	35
3.5.2 Sampel	36
3.6 Teknik Analisis Data	36
3.6.1 Uji Instrumen	36
3.6.1.1 Uji Validitas	36
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	37
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	38
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas.....	38
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.6.3 Uji Statistik	39
3.6.3.1 Uji Regresi Linier Berganda	39
3.6.3.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	41
3.6.4 Uji Hipotesis	43
3.6.4.1 Uji F	43
3.6.4.2 Uji T	43
3.7 Definisi Operasional Variabel	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.1 Profil Perusahaan	47
4.1.2 Visi dan Misi CV Sinar Jaya.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi	48
4.2 Hasil Penelitian	48
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	48

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	48
4.2.1.2 Usia Responden.....	49
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	49
4.2.1.4 Lama Responden Bekerja	50
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	51
4.2.2.1 Motivasi Kerja X_1	51
4.2.2.2 Lingkungan Kerja X_2	57
4.2.2.3 Kinerja Karyawan Y	61
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	67
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	67
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	69
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	70
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	70
4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.2.5 Hasil Uji Statistik.....	72
4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.2.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ..	75
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis.....	76
4.2.6.1 Hasil Uji F- Simultan	76
4.2.6.2 Hasil Uji t	77
4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	78
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.4 Keterbatasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pengiriman dan Penolakan Buah Sawit CV Sinar Jaya Tahun 2023.....	5
Tabel 1. 2 Data Gaji Karyawan Pada CV Sinar Jaya Tahun 2023	7
Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja CV Sinar Jaya Tahun 2023	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	35
Tabel 3. 2 Populasi	35
Tabel 3. 3 Jumlah Sampel Karyawan.....	36
Tabel 3. 4 Taksiran Besarnya Koefisiensi	41
Tabel 3. 5 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja X_1	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja X_2	57
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Y	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linier Ganda	73
Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)	75
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	99
Lampiran 4 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	101
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	109
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	109
Lampiran 9 Hasil Regresi Linier Ganda.....	110
Lampiran 10 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R^2) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	110
Lampiran 11 Hasil Uji F.....	110
Lampiran 12 Hasil Uji t.....	111
Lampiran 13 r tabel.....	111
Lampiran 14 F tabel.....	113
Lampiran 15 t Tabel.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk menghadapi persaingan saat ini perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Perusahaan diharuskan memiliki produk yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menciptakan kualitas kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Akan tetapi bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Kristanti & Lestari, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan (Miskiani & Bagia, 2020).

Keberhasilan dalam pengelolaan suatu organisasi atau usaha dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari pemberdayaan sumber daya manusia, oleh karena itu pimpinan harus mempunyai cara-cara untuk mempertahankan kinerjanya terutama dalam memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengaturan yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilakukan dengan kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja di perusahaan (Priyono, 2016). Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Agustian (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Secara umum, memaksimalkan kinerja karyawan dapat bermanfaat bagi produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjukkan dari bagaimana karyawannya memaksimalkan kinerjanya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja yang didapatkan dan meningkatkan profit bagi perusahaan. Dengan begitu, para pegawai bisa meningkatkan kinerjanya sendiri agar suatu saat bisa mendapat promosi (Akbar, 2018).

Secara umum ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor internal meliputi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan. Selain itu faktor eksternal juga di pengaruhi oleh rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. (Kasmir, 2016).

Arsindi menjelaskan (2022) motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari pimpinan mereka dari atasan kepada bawahannya yang nantinya

hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan. Sehingga secara tidak langsung hal akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut. Motivasi dalam hal ini tidak berarti harus dalam bentuk materi saja tetapi bisa dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya (Windhyastiti, 2020).

Menurut Pratiwi et al., (2018) motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Teori dua faktor Herzberg mengajukan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan (faktor motivasi) dan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan (faktor *higiene*) di tempat kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sementara faktor *higiene* berkaitan dengan kondisi lingkungan dan administrasi.

Kinerja karyawan juga bergantung pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan proporsional. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Putra,2021) yang menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada dapat berupa pencahayaan di dalam ruangan, peralatan kantor, minimnya kebersihan dan hubungant dengan rekan kerja (Hasibuan & Bahri, 2018).

Menurut kajian Massie (2015) lingkungan kerja fisik mempunyai arti mengenai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung menurut Kim et al., (2016). Masih perlunya perhatian yang khusus dalam mengkaji efek lingkungan fisik karena sifat dan lingkungan dari setiap perusahaan yang memiliki perspektif berbeda-beda sebagai contoh yaitu mencakup proses dan hasil dari bagaimana pekerjaan terstruktur, terorganisir, berpengalaman, dan diberlakukan dan idealnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Bari & Hidayat, 2022).

Selain kondisi fisik, perusahaan juga harus mempertimbangkan lingkungan kerja non fisik merupakan yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan, status sosial dan status keluarga (Sedarmayanti, 2017). Adapun yang menunjang keberhasilan Perusahaan terkait Kondisi lingkungan kerja fisik yaitu meliputi pencahayaan, sirkulasi ruang, tata letak ruang, peralatan kantor, kebisingan, kelembaban udara, sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik

meliputi hubungan dengan pemimpin, Hubungan dengan sesama rekan kerja, dan Komunikasi antar karyawan.

CV Sinar Jaya adalah suatu bentuk badan usaha yang berlokasi di Desa Rimba Jaya, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin. Perusahaan ini bergerak di bidang kelapa sawit, mulai dari pembelian, pemerosekan, dan penjualan. Spesifiknya, perusahaan ini hanyalah sebagai pemasok buah sawit dari petani, melakukan pengelolaan buah mentah, dan kemudian dijual kembali kepada perusahaan yang menerima buah sawit mentah untuk dikelola lagi. Ada 2 kegiatan utama yaitu seleksi buah dan mengirim buah.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Muhammad Agus Faisal selaku direktur CV Sinar Jaya diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan CV Sinar Jaya masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan mengetahui data jumlah pengiriman dan penolakan buah sawit CV Sinar Jaya tahun 2023, peneliti menggunakan SPSS Versi 22 dan memperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pengiriman dan Penolakan Buah Sawit CV Sinar Jaya Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pengiriman (Kg)	Buah yang Diterima (Kg)	Buah yang Ditolak (%)
Januari	12.000	10.300	17
Februari	6.000	5.500	5
Maret	11.000	8.400	26
April	10.000	9.500	5
Mei	9.000	8.200	8
Juni	8.000	7.300	7
Juli	5.000	4.300	7
Agustus	4.000	3.400	6
September	11.000	8.350	26,5
Oktober	7.000	5.700	13
November	10.000	7.250	27,5
Desember	8.000	6.800	12

Sumber: CV. Sinar Jaya Banyuasin Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui hasil buah sawit yang didapatkan setiap bulannya masih terdapat buah yang kurang maksimal yang diseleksi oleh karyawan. Pada setiap bulannya mengalami naik turun yang cukup signifikan dapat dilihat pada tabel di atas. Jika dalam proses seleksi buah oleh karyawan tidak maksimal, ada indikasi bahwasanya kurangnya motivasi kerja dari karyawan. Semakin banyak buah yang diseleksi memiliki kualitas yang baik, maka terdapat indikasi bahwa motivasi kerja karyawan tinggi (Rozalia et al., 2015). Seleksi buah oleh karyawan penjualan dapat kembali ke perusahaan lain, sehingga mengakibatkan perusahaan merugi akan hal itu. Akan tetapi jika terdapat buah yang kurang bagus membuat kualitas buah menurun sehingga ditolak oleh pabrik karena kualitas buah yang harus diperhatikan agar diterima oleh pabrik. Persentase capaian tidak pernah mencapai target perusahaan yaitu 98% paling besar antara 85% sampai 90%.

Menurut Pratiwi et al., (2018) Motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Teori dua faktor Herzberg mengajukan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan (faktor motivasi) dan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan (faktor *higiene*) di tempat kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sementara faktor *higiene* berkaitan dengan kondisi lingkungan dan administrasi. Berikut adalah tabel honor karyawan CV Sinar Jaya Tahun 2023.

Tabel 1. 2 Data Gaji Karyawan Pada CV Sinar Jaya Tahun 2023

No	Jabatan/Divisi Unit Kerja	Jumlah Pegawai (orang)	UMK (Rp)	Total Gaji (Rp)	Tunjangan	Bonus
1	Manager	1	3.433.489	6.000.000	2.000.000	1.000.000
2	Sekretaris	1	3.433.489	5.500.000	1.800.000	850.000
3	Staff Finance	1	3.433.489	5.000.000	1.500.000	750.000
4	Operator	2	3.433.489	4.700.000	1.200.000	600.000
5	Mandor	2	3.433.489	4.500.000	1.000.000	500.000
6	Security	2	3.433.489	3.800.000	500.000	500.000
7	Tenaga Panen	18	3.433.489	1.800.000	500.000	500.000
8	Driver	5	3.433.489	1.500.000	300.000	200.000
9	Cleaning service	4	3.433.489	1.200.000	300.000	200.000
	Total	36				

Sumber: *CV Sinar Jaya Banyuasin Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa gaji yang masih belum mencapai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Banyuasin. Salah satu penyebab menurunnya motivasi karyawan adalah upah yang tergolong rendah. Upah yang diperoleh oleh pegawai CV Sinar Jaya di bagian tenaga panen, driver dan *cleaning service* masih terbilang rendah apabila dibandingkan dengan standar honor menurut upah minimum di kabupaten/kota Banyuasin. Berdasarkan SK yang telah ditetapkan oleh pemerintahan UMK Kabupaten Banyuasin pada tahun 2023 adalah sebesar Rp. 3.433.489.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan. Terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan Lingkungan Kerja di CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin. Apabila dilihat dari Lingkungan kerja fisik dan non fisik, masih ada beberapa hasil yang belum sesuai dengan standar Perusahaan. Berikut dijelaskan pada Tabel 3. Kondisi lingkungan kerja baik fisik dan non fisik pada Tahun 2023 CV. Sinar Jaya secara rinci pada Tabel berikut.

Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja CV Sinar Jaya Tahun 2023

No	Aspek	Faktor	Kondisi Sekarang
Fisik			
1	Tempat kerja	Dalam ruangan	Lapang
2	Suhu	Suhu Ruangan	Normal
3	Udara	Sirkulasi	Baik
4	Keadaan Ruangan	Luas	Belum Memadai
5	Letak	Tata Letak	Rata
6	Penerangan	Lampu Penerangan	Baik
7	Suara	Tingkat Kebisingan	Tinggi
8	Fasilitas	Peralatan kantor	Belum Memadai
9	Getaran	Luar Ruangan	Cukup
Non Fisik			
1	Hubungan Kerja Dengan pimpinan	Lingkungan kerja Yang nyaman	Baik
2	Hubungan antara rekan kerja	Menjaga Komunikasi Baik	Baik
3	Komunikasi antar karyawan	Diskusi secara kelompok	Belum cukup

Sumber: *CV Sinar Jaya Banyuasin, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.3 Menunjukkan kondisi lingkungan Kerja CV Sinar Jaya ditemui beberapa permasalahan. Berdasarkan aspek fisik belum cukup memadai baik dari keadaan ruangan, fasilitas peralatan kantor atau pabrik dan tingkat kebisingan masih tinggi. Selain itu ditinjau dari segi lingkungan kerja non fisik ada beberapa hal yang bisa dikategorikan masih kurang optimal yaitu masih rendahnya diskusi antar karyawan sehingga komunikasi baik antar atasan maupun rekan kerja sering kali tidak sejalan sehingga terjadinya kesalahan informasi dalam aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian yang mendukung pada topik ini penelitian yang dilakukan Jafar (2018). Topik penelitian tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra

1912 cabang Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa”. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t 10.164 lebih besar dari t 2,108 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

Penelitian lain yang mendukung pada topik permasalahan ini yaitu penelitian yang dilakukan Yayan Januari (2019). Topik penelitian tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian menurut (Adawiyah, 2020) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Risman et al (2022) menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya?

- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sinar Jaya Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya dan dapat menjadi bahan acuan dan bahan pembelajaran bagi penulis lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Memberikan masukan pada perusahaan tentang pentingnya motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, D. P. R. (2020). Pengaruh Penggunaan Aplikasi TikTok Terhadap Kepercayaan Diri Remaja di Kabupaten Sampang. *Jurnal Komunikasi*, 14(2), 135–148. <https://doi.org/10.21107/ilkom.v14i2.7504>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Andriansyah, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pama Persada Tanjung Enim. *Universitas Sriwijaya*.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Jhon Fernos Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). *Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget*.
- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 26* (A. Heri (ed.); 10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

- serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79–98.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviui*, 1(3), 16–25.
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa bersama Bumi Putra 1912 cabang Gowa. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Japaruddin, J. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Pada Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat*. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Juniarti, A. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Pena Persada.
- Kadir, A., Marnis, d M., & Machasin, M. (2016). *Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi*, 22 (2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Khairunnisa, S. (2018). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Wanita*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & de Dear, R. (2016). Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. *Building and Environment*, 103, 203–214.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Lorensia, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Incasi Raya Kota Padang*. Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang.
- M Riskiansyah, M. R. (2017). *Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan* (Susan sandiasih (ed.); kesepuluh). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Marnis, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Masni, H. (2015). Strategi meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Dikdaya*, 5(1), 34–45.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan

- karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Meiliani, N., Ferdinand, T., & Manajemen, J. (2015). Analisis Pengaruh Daya Tarik Desain Produk, Daya Tarik Promosi, Dan Persepsi Kualitas Terhadap Citra Merek Serta Dampaknya Terhadap Minat Pembelian Konsumen. *Diponegoro Journal of Management*, 5, 1–11.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Murdiyanto, A. (2012). *analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah*. VOL.9, 3.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Osmar, O. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Pratiwi, N. K. I. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Pratiwi, N. W. D., Sri Asri, I. G. A. A., & Kristiantari, M. G. R. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Belajar Siswa. *International Journal of Elementary Education*, 2(3), 192. <https://doi.org/10.23887/ijee.v2i3.15958>
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Priyono, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama.
- Putra, M. I. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, VIII(2), 342.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20–34.
- Rangkuti, M. R. F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (PERSERO) Kuala Tanjung Kabupaten Batubara*. Universitas Medan Area.

- Risman, R., Bakri, M., & Erfan, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 283–289.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rohana, H. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Paramedis Bidang Keperawatan di RSUD Singaparna Medika Citrautama)*. Universitas Siliwangi.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Sarif, N. A., Mappamiring, M., & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Di Pln Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038–1054.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479–490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>
- Suarningsih, N. K. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Di Besakih, Karangasem*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service.
- Topan. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BWD) Yogyakarta*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wijaya, A. (2017). *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja*. Vol.4, 15.
- Windhyastiti, I. (2020). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Editor in Chief. *Jurnal ManajemendanKewirausahaan*, 8.
- Yanti, F. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Kepribadian Dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Lilin Musi. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>