

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOGOR

Aldy Junaedy

Univerisitas Bina Sarana Informatika, Jakarta,
aldyjunaedy07@gmail.com

Eigis Yani Pramularso

Univerisitas Bina Sarana Informatika, Jakarta,
eigis.eyp@bsi.ac.id

Hardani

Univerisitas Bina Sarana Informatika, Jakarta,
hardani.hdn@bsi.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan bagian penting yang dapat didorong oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 61 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya data akan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien hitung. tes penentuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is a factor that needs attention for organizations. Employee performance is an important part that can be driven by work motivation and a good work environment. This research aims to find out whether work motivation variables, work environment partially influence employee performance and to find out whether work motivation and work environment simultaneously influence employee performance at the Bogor Regency Ministry of Religion Office. This research method uses quantitative methods. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique of 61 people. This research uses primary data and data collection techniques using a questionnaire which then data will be analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, linearity tests, multiple linear regression tests, t tests, f tests, coefficient of determination tests. The research results show that work motivation partially influences employee performance positively and significantly, while the work environment partially influences employee performance positively and significantly. So it can be concluded that work motivation and work environment simultaneously influence employee performance positively and significantly.

Keywords: Work motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengatasi masalah kinerja pegawai. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja organisasi salah satunya bergantung pada kinerja pegawai yang dimilikinya. Untuk itu kinerja pegawai merupakan bagian penting untuk diperhatikan termasuk faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu organisasi menyadari bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu dijaga sehingga jika dibiarkan dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan energi yang dapat diberikan kepada pegawai oleh organisasi. Upaya motivasi yang dilakukan saat ini diharapkan menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika dibiarkan saja dapat mempunyai dampak yang kurang baik seperti tidak tercapainya target dalam menjalankan tugas dan banyaknya pekerjaan yang tidak optimal. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pemberian motivasi kepada pegawai sangat diperlukan. pegawai yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil kerja kerasnya dalam bekerja diakui oleh organisasi.

Selain motivasi kerja, optimalisasi kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan faktor lingkungan kerja. Lebih efektif apabila pegawai didukung lingkungan yang memadai dan. Adanya upaya yang memadai diberikan terkait lingkungan kerja diharapkan pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan tentunya sangat berdampak positif bagi organisasi itu sendiri. Ketika pegawai maksimal dalam mengerjakan tugasnya maka akan mendorong meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan sebenarnya pada kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor adalah kinerja pegawai yang akhir-akhir ini terlihat masih stagnan. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan diantaranya dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Terkait motivasi kerja, jarang sekali pegawai diberikan motivasi untuk menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik. Sedangkan lingkungan kerja, peneliti mengamati lingkungan kerja masih kurang nyaman karena kurangnya fasilitas yang diberikan seperti pencahayaan pada ruangan serta hubungan antar pegawai yang masih belum kompak dalam menyelesaikan pekerjaan. Peneliti menemukan adanya persamaan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam jurnal (Saputra, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun, menurut jurnal (Ningsih et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pemaparan diatas, dapat dikatakan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan, oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor". Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

B. Perumusan Masalah

Dengan merujuk pada konteks yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Tirtayasa (Rulianti, 2023) motivasi suatu tahapan eksternal yang mendorong *individual* agar melakukan tindakan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Sondang P Siagian (Ayusta & Ryan, 2021) Motivasi kerja adalah energi yang mendorong pegawai agar mengerahkan seluruh kemampuan dan potensinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuannya. Meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam mengelola waktu dan tenaga untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab penuh dedikasi serta komitmen demi capai target ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Scott (Hendri, 2020) menyatakan, Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen eksternal yang berhubungan dengan organisasi dan memengaruhi kelangsungan hidupnya. Menurut Nitisemito (Ayusta & Ryan, 2021) Lingkungan kerja mencakup semua faktor internal dan eksternal yang berinteraksi dan memengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya. Misal, perusahaan menyediakan AC digunakan yaitu mempertahankan kenyamanan suhu di dalam ruangan. penerangan yang memadai untuk memastikan visibilitas yang baik, dan berbagai fasilitas lainnya untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam (Hasi et al., 2020). Tolak ukur prestasi *individual* dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab diamanahkan oleh sekelompok, yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. Pencapaian individu dengan menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan yang dimilikinya. Sulaksono dalam (Hasi et al., 2020) Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka dengan menyelesaikan pekerjaan menjadi kewajibannya

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini memakai penelitian kuantitatif dimana data yang sudah diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS. Tujuan utama penelitian eksploratif adalah untuk menggambarkan situasi atau fenomena yang sedang diteliti (Sidiq & Denok, 2021). Sedangkan menurut (Balaka, 2022) Kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang memakai data yaitu angka-angka yang ditambahkan penekanan terhadap pengukuran hasil yang objektif disertai analisis statistik. Angka-angka yang digunakan dalam analisis statistik berasal dari skala objektif pengukuran unit analisis yang disebut variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor sebesar 61 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling dengan memakai sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sejumlah 61 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara serta kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari jurnal atau buku, teori menurut para ahli dan referensi lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Kuesioner penelitian ini memakai skala likert karena untuk mengukur persepsi atau fenomena sosial untuk mempermudah responden dalam pengisian item-item pernyataan kuesioner

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Tabel 1. Output Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Motivasi Kerja	1	0,501	0,252	Valid
	2	0,647	0,252	Valid
	3	0,680	0,252	Valid
	4	0,620	0,252	Valid
	5	0,695	0,252	Valid
Lingkungan kerja	1	0,692	0,252	Valid
	2	0,618	0,252	Valid
	3	0,695	0,252	Valid
	4	0,521	0,252	Valid
	5	0,646	0,252	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,754	0,252	Valid
	2	0,496	0,252	Valid
	3	0,722	0,252	Valid
	4	0,548	0,252	Valid
	5	0,482	0,252	Valid

Berdasarkan dari analisis uji validitas menggunakan *pearson correlation* pada tabel 1 terdapat 15 butir pernyataan yang dapat diketahui bahwa seluruh item nilai *pearson correlation* berada di atas angka 0,252 yang merupakan r_{tabel} pada hal tersebut ialah semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	keterangan
----------	----------------	------------

motivasi kerja	0,622	Realibel
lingkungan kerja	0,630	Realibel
kinerja pegawai	0,615	Realibel

Berlandaskan hasil pengolahan data pengujian reliabilitas tabel 2 memperlihatkan hasil skor *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel dmotivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,6 (*Cronbach Alpha* > 0,6), artinya mampu diputuskan yakni seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

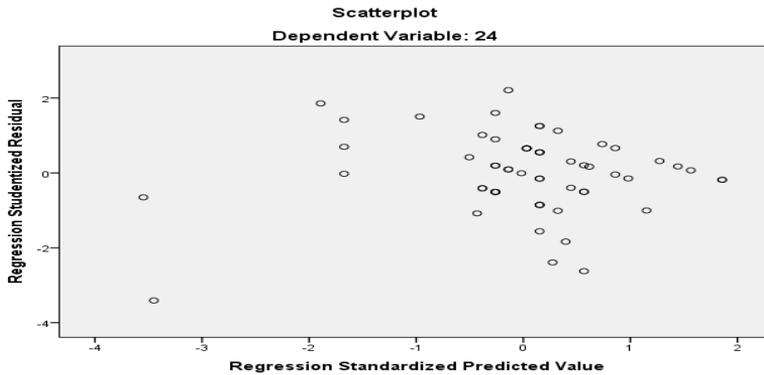
Tabel 3. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41142505
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.063
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berlandaskan output pengujian normalitas data tabel 3 didapatkan output skor *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau skor signifikansi untuk model regresi sebesar 0,100 > 0,05 berarti residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tercapai. Hal ini menunjukkan yaitu data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk membuktikan kebenaran

hipotesis karena data yang dipakai ialah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Output Scatterplot

Berlandaskan output data diatas gambar 2 memperlihatkan penyebaran titik-titik terbentuk terletak di wilayah atas serta bawah angka 0 garis Y serta tidak menyerupai suatu pola atau secara acak. Artinya mampu diputuskan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal tersebut menunjukkan kebenaran hipotesis dalam uji statistik nantinya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.144	2.960		1.062	.293		

Motivasi kerja	.349	.106	.348	3.296	.002	.919	1.089
Lingkungan kerja	.495	.115	.455	4.315	.000	.919	1.089
a. Dependent Variable: kinerja pegawai							

Berlandaskan output analisis multikolinearitas angka tabel 4. didapatkan hasil skor *tolerance* variabel motivasi kerja (X_1) serta variabel lingkungan kerja (X_2) masing-masing senilai $0,509 > 0,10$ serta didapatkan skor VIF senilai $1,966 < 10$. Dengan ini artinya tidak terjadinya multikolinearitas pada model regresi yang dipakai peneliti ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.144	2.960		1.062	.293		
Motivasi kerja	.349	.106	.348	3.296	.002	.919	1.089
Lingkungan kerja	.495	.115	.455	4.315	.000	.919	1.089
a. Dependent Variable: kinerja pegawai							

Berlandaskan output uji pada regresi linier berganda yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,144 + 0,349X_1 + 0,495X_2 + e$$

Angka *constant* (a) sebesar 3,144 dengan tanda *positive* mengungkapkan sehingga bila *variable* motivasi kerja serta lingkungan kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah 3,144 .angka *coefficient variable* motivasi kerja (X1) senilai 0.349 setiap tingkatan motivasi kerja sebesar 1% maka diasumsikan *variable* lain tetap, hal ini akan mengakibatkan nilai kinerja pegawai mengalami tingkatan senilai 0.349 kali. Selanjutnya, angka *coefficient* regresi *variable* lingkungan kerja (X2) sebesar 0.495 setiap tingkatan lingkungan kerja senilai 1% makadiasumsikan *variable* lain tetap, hal ini akan mengakibatkan nilai kinerja pegawai mengalami tingkatan senilai 0.495 kali.

Berlandaskan output analisis regresi pada tabel 5. dapat disimpulkan output uji t variabel motivasi kerja (X₁) memperoleh hasil t hitung 3,296 lebih besar dari t tabel 2,00172 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), serta signifikansi 0,002 lebih kecil dari $< 0,05$ ($sig < 0,05$), diputuskan Ho ditolak serta H₁ diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai

Selanjutnya untuk output uji t variabel lingkungan kerja (X₂) memperoleh hasil t hitung 4,315 lebih besar dari t tabel $> t$ tabel 2,00172 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), serta signifikansi 0,005 lebih kecil dari $< 0,05$ ($sig < 0,05$), diputuskan Ho ditolak serta H₂ diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Output Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	84.398	2	42.199	20.465	.000 ^b
	Residual	117.535	57	2.062		
	Total	201.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja						

Terlihat bahwa tingkat sign adalah $0,000 <$ dari $0,05$, dan angka F_{tabel} adalah $3,15$. Dengan demikian, karena nilai F_{hitung} sebesar $20,465 >$ dari angka F_{tabel} $3,15$, mampu disimpulkan sehingga secara simultan seluruh *variable independent* (motivasi kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif serta sign pada *variable dependent* (kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Output Uji Koefisien Determinasi (simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.398	1.436
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja				

Berdasarkan tabel diatas bisa dihitung sehingga angka Angka R squar sebesar $0,418$ atau $41,8\%$ menyatakan sehingga variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar $41,8\%$. tersisa $58,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan model regresi ini atau faktorr lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

Pengaruh motivasi kerja (X1) pada kinerja pegawai (Y) berdasarkan pengujian parsial menunjukkan angka t_{hitung} *positive* sebesar 3,296, lebih besar dari angka t_{tabel} sebesar 2,00172, serta angka signifikansi sebesar 0,02, kurang dari 0,05. bisa disimpulkan sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

(Kurniawan, 2022) yang dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan. Penelitian ini didukung juga dengan penelitian (Hidayat, 2024) Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam setiap organisasi, sehingga organisasi secara berkesinambungan mendorong para pegawainya agar mencapai kinerja yang diinginkan.

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang semakin baik menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten bogor

Pengaruh lingkungan kerja (X2) pada kinerja pegawai (Y) berdasarkan pengujian parsial menunjukkan nilai t_{hitung} *positive* sebesar 4,315, lebih besar dari angka t_{tabel} sebesar 2,00172, serta angka signifikansi sebesar 0,00, kurang dari 0,05. bisa disimpulkan sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan memiliki pendapat sama dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Pramularso & Latifah, 2023) yang dalam penelitiannya memberikan hasil atau menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang positif dan signifikan, hal ini juga dapat didukung penelitian dari (Kusumastuti et al., 2019) lingkungan kerja yang kondusif secara positif mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Ketika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan fasilitas yang memadai, kinerja pegawai akan meningkat

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang semakin baik menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor

Terlihat bahwa tingkat sign adalah $0,000 <$ dari $0,05$, dan angka F_{tabel} adalah $3,15$. Dengan demikian, karena nilai F_{hitung} sebesar $20,465 >$ dari angka F_{tabel} $3,15$, mampu disimpulkan sehingga secara simultan seluruh *variable independent* (motivasi kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif serta sign pada *variable dependent* (kinerja pegawai).

Penelitian ini sejalan dengan (Saputra, 2023) yang telah dilakukan sebelumnya bahwa penelitiannya memberikan hasil atau menyatakan terdapat pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang positif dan signifikan. Didukung juga dengan penelitian (Sayu & Widhi, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian positif dan signifikan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

SIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil serta analisis data ditarik kesimpulan penelitian bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor, Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja secara simultan atau berbarengan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Terkait motivasi kerja, motivasi kerja harus ditingkatkan agar pegawai

mencapai keberhasilan atau target sasaran dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada para pegawai itu sendiri. Terkait lingkungan kerja, Keamanan di tempat kerja harus ditingkatkan sehingga mampu membuat para pegawai bekerja dengan nyaman di lingkungan kantornya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Ayusta, & Ryan, G. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso*. <http://repository.stie-mce.ac.id/1493/>

Balaka, Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (I. Ahmaddien (ed.)). widina bhakti persada bandung.

Hasi, H. R., Effendy, S., Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *AKMAMI*, 1(3), 209–219. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>

Hendri, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23.

Hidayat, S. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Of Amanajemen and Business*, 6, 287–297.

Kurniawan, H. (2022). Literatul Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.

Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1).

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. 2(1), 52–63.

Pramularso, E. Y., & Latifah, S. (2023). *Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BUSINESS JAKARTA*. 8(1), 1–8.

Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.1011>

Saputra, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62–74.

Sayu, T. puspitaningsih, & Widhi, A. (2021). pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. *MANAJEMEN*, 1.

Sidiq, P., & Denok, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.)). pascal books.