

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNASIONAL, TBK

Nurul Safitri Eka Permatasari

Mahasiswa, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRACT
Histori Artikel: Diterima xxxx, 20xx Direvisi xxxx, 20xx Diterbitkan xxxx, 20xx Keyword: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Internasional, Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 50 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 20.354 + 0.203X_1 + 0.353X_2$, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 51,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien, untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut.

Potensi setiap sumber daya manusia atau yang biasa kita sebut dengan kinerja karyawan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syamsudin, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Rachmasari, 2021). Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja

dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut keterangan leader PT Astra Internasional, Tbk sebanyak 40% dari bagian marketing belum bisa memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan pada tahun 2021-2023. Hal ini merupakan indikasi dari kurangnya motivasi kerja, motivasi adalah dorongan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja di PT Astra Internasional, Tbk dapat menyimpulkan bahwa kebersihan ruang kerja ialah masalah yang paling sering muncul, dengan contoh termasuk salah satu karyawan yang tidak mengembalikan peralatan makan ke dapur atau pergi. sampah di meja kerja. karyawan di perusahaan juga mengeluhkan masalah jam kerja yang berlebihan karena tidak semua divisi membayar lembur bagi mereka yang bekerja ekstra di luar jam kerja yang ditentukan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa tempat kerja pegawai kurang lengkap, namun karena kurangnya fasilitas untuk karyawan, termasuk komputer, mereka yang tidak memiliki akses ke komputer menggunakan laptop mereka sendiri. Fasilitas lengkap lainnya termasuk tempat istirahat, tempat ibadah khusus wanita, bahkan tempat makan untuk anggota staf, dan area merokok. Selain itu, beberapa pegawai kurang terlibat dalam komunikasi langsung dengan atasan, sehingga sulit untuk mengomunikasikan kekhawatiran di tempat kerja kepada atasan.

Kinerja karyawan adalah sebagai perilaku dalam organisasi yang berhubungan dengan suatu kegiatan demi menyempurnakan suatu pekerjaan dengan bertanggung jawab agar tercapainya hasil yang memuaskan. Peningkatan suatu kinerja karyawan dapat menghasilkan suatu kemajuan bagi pencapaian yang diharapkan dalam organisasi, oleh karena itu manajer harus memahami dan mempelajari sikap serta perilaku setiap para karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan secara langsung juga berdampak kepada persepsi suatu perusahaan dimata masyarakat, berikut adalah hasil kinerja karyawan di PT Astra Internasional, Tbk.

Tabel 1 Hasil Kinerja Karyawan pada tahun 2021 - 2023

Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	Bobot (%)	Nilai Kerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	70	7	10	70	7
Tanggng Jawab	10	80	8	10	70	7	10	6.5	6.5
Kerjasama	10	80	8	10	80	8	10	60	6
Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7.5	10	60	6
HASIL KERJA									
Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	16
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16	20	75	15
JUMLAH	100		80	100		73.5	100		70.5

Sumber : Data Perusahaan, 2024

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Astra Internasional, Tbk mengalami penurunan dari tahun 2021 – 2023 dari 80% menjadi 70.5%.

Tabel 2 Standar nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - Keatas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 Ke Bawah	Buruk

Sumber : Data Perusahaan, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 80% menjadi 70.5%. Hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. dilihat dari table 1.2 standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Astra Internasional, Tbk mengalami penurunan kinerja dari tahun 2021 – 2023. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7%, aspek tanggung jawab menurun dari 8% menjadi 6.5%, aspek kepemimpinan menurun dari 8% menjadi 6%. Semua itu disebabkan oleh beberapa faktor seperti kemampuan individu, motivasi karyawan itu sendiri dan lingkungan sehingga kinerja karyawan di PT Astra Internasional, Tbk mengalami penurunan di setiap bulannya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional, Tbk”.

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Elbadiansyah (2019) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Sri (2019) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. (Hendra, 2020)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Menurut (Rulianti, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Halimah, 2022) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Prihantoro, 2020) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut

terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Hamzah (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Octafian (2023) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Melanie (2019) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Tidokartika (2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Nurjaya (2021) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi

Metode Penelitian

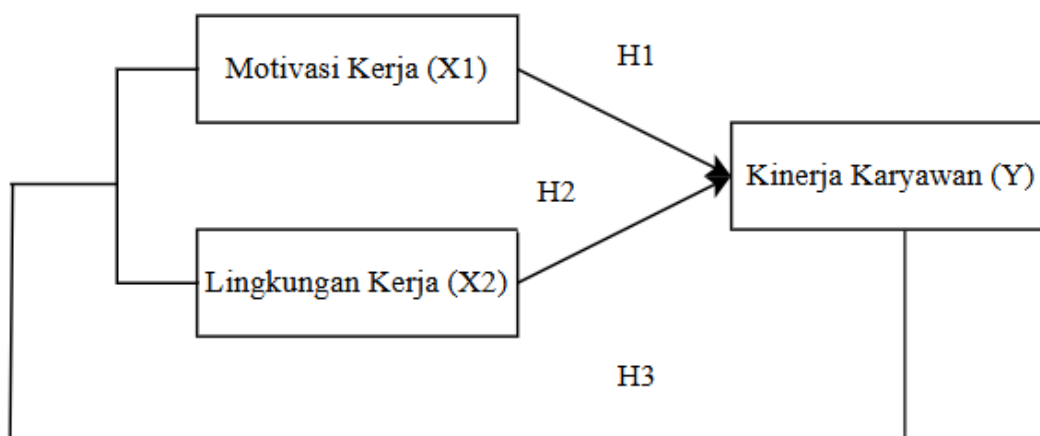
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan meminta pendapat responden dan aturan berpikir. Meski demikian, penelitian ini menggunakan teori sebagai dasar dalam eksplorasi di lapangan.

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk berjumlah 50 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel yang di ambil harus betul-betul mewakili. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel atau responden yaitu karyawan PT Astra Internasional, Tbk. sampel ini ditentukan sebanyak 50 orang karyawan dengan alasan karena populasinya di bawah kurang dari seratus, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Pada penelitian ini Penulis berfokus pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, data yang digunakan adalah data primer dengan menyebar kuesioner dalam bentuk google form dengan cara membagi link secara online dan teknik menggunakan skala likert Pengujian dilakukan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) sebagai variabel bebas terhadap Y (Kinerja karyawan) sebagai variabel terikat. Ada beberapa uji yang dilakukan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinan. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan pada periode Oktober-Desember 2024 pada PT Astra Internasional Tbk.

Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dilihat melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir diatas menunjukkan suatu model pengukuran statistik yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. X1 adalah variabel bebas Motivasi kerja yang diposisikan sebagai variabel yang mempengaruhi Y sebagai variabel terikat kinerja karyawan.
2. X2 adalah variabel bebas Lingkungan kerja yang diposisikan sebagai variabel yang mempengaruhi Y sebagai variabel terikat kinerja karyawan.
3. X1 dan X2 adalah variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang diposisikan sebagai variabel yang mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Y sebagai variabel terikat kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas konstruk diperoleh dengan menghitung korelasi antara masing-masing validitas dengan *score* total yang mengacu pada nilai *corrected* item total *correlation* program SPSS 25. Oleh karena itu, Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 50-2 atau df = 48 dengan alpha 0,05 di dapat rtabel 0.278 (untuk tiap – tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pernyataan *correlation* lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	Variabel	Correlation		R tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.673	>	0.278	Valid
2		0.741	>	0.278	Valid
3		0.820	>	0.278	Valid
4		0.863	>	0.278	Valid
5		0.875	>	0.278	Valid
6		0.779	>	0.278	Valid
7		0.768	>	0.278	Valid
8		0.858	>	0.278	Valid

9		0.766	>	0.278	Valid
10		0.806	>	0.278	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	Variabel	Correlation		R tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.555	>	0.278	Valid
2		0.837	>	0.278	Valid
3		0.651	>	0.278	Valid
4		0.785	>	0.278	Valid
5		0.795	>	0.278	Valid
6		0.794	>	0.278	Valid
7		0.793	>	0.278	Valid
8		0.822	>	0.278	Valid
9		0.627	>	0.278	Valid
10		0.775	>	0.278	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	Variabel	Correlation		R tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.557	>	0.278	Valid
2		0.582	>	0.278	Valid
3		0.642	>	0.278	Valid
4		0.732	>	0.278	Valid
5		0.794	>	0.278	Valid
6		0.803	>	0.278	Valid
7		0.650	>	0.278	Valid
8		0.724	>	0.278	Valid
9		0.669	>	0.278	Valid
10		0.745	>	0.278	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai Cronbach Alpha pada masing – masing variabel. Cronbach Alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	N of Items
Motivasi Kerja (X1)	0,923	10
Lingkungan Kerja (X2)	0,909	10

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	N of Items
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	10

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		
	Std. Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		
	Positive		
	Negative		
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.685
		Upper Bound	.709
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah ada dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.354	3.338		6.097	<.001		
	Motivasi Kerja	.203	.123	.281	1.657	.104	.362	2.764

	Lingkungan Kerja	.353	.127	.471	2.785	.008	.362	2.764
--	------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukan bahwa nilai Tolerance dari empat variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas..

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.379	1.670		2.623	.012
	Motivasi Kerja	.052	.061	.201	.854	.397
	Lingkungan Kerja	-.098	.063	-.364	-1.546	.129

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel diatas, pada kotak coefficients ditunjukan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi Kerja memiliki nilai ($0,397 > 0,05$), Lingkungan Kerja memiliki nilai ($0,129 > 0,05$) dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Analisa Regresi Berganda

Tabel 10 Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.354	3.338		6.097	<.001
	Motivasi Kerja	.203	.123	.281	2.657	.004
	Lingkungan Kerja	.353	.127	.471	2.785	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 20.354 + 0,203 X_1 + 0,353 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 20.354 menunjukkan bahwa apabila nilai Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Nilai $b_1 = 0,203$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai $b_2 = 0.353$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.353 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula H_0 dan H_a dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t_{tabel} , dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$. Didapat t_{tabel} sebesar 2.013. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika $sig. > 0.05$ maka H_a diterima, jika nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.354	3.338		6.097	<.001
	Motivasi Kerja	.203	.123	.281	2.657	.004
	Lingkungan Kerja	.353	.127	.471	2.785	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel diatas bahwa, Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 50-2-1 = 47$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.013 Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai t_{hitung} 2.657 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.657 > 2.013$) dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada Lingkungan Kerja (X_2) Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.785 > 2.013$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan $df (k; n-k) = 2; 50-2$ df_2 ke 48 (hasilnya liat pada F_{tabel}) yaitu sebesar = 3.190.

Tabel 12 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,028	2	172,014	90,673
	Residual	115,722	61	1,897	.000b
	Total	459,750	63		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Adapun pengujian dalam uji F pada tabel ini dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (Analysis of Variance). Dasar keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu jika $sig. < 0,05$ Maka H_a diterima, namun jika $sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung yang di peroleh sebesar 24.694 yang berarti $> F$ tabel 3.190 dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yaitu sebesar 0,001. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk.

Ha : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa F hitung sebesar 24.694 $> F$ tabel sebesar 3.190 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 13 Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.492	3.107

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi (R Square) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai R Square Yaitu sebesar 0,512 atau 51.2%. Artinya 51.2% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama.

Sementara itu, sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, meskipun Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan namun tidak dianalisis dalam penelitian ini

6. Pembahasan

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 2.657 yang artinya t hitung $> t$ tabel ($2.657 > 2.013$) dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gito Septa Putra, 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Diketahui t hitung $> t$ tabel ($2.785 > 2.013$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia, 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa F hitung sebesar 24.694 $> F$ tabel sebesar 3.190 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat

dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafi Muhammad Farhan, 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan implikasi secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini mendukung teori-teori motivasi kerja seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Hasilnya memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan:

- 1) Penelitian ini menguatkan literatur terkait pentingnya faktor internal dan eksternal dalam mendorong kinerja.
- 2) Memberikan referensi tambahan untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- 3) Menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kepemimpinan

b. Implikasi Praktis:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah:

- 1) Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif, penghargaan atas pencapaian, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, memastikan lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas kerja yang memadai akan mendukung produktivitas.
- 2) Hasil ini memberikan wawasan bagi karyawan untuk berkontribusi lebih optimal dengan memahami pentingnya motivasi pribadi dan lingkungan kerja yang mendukung.
- 3) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terfokus pada aspek motivasi dan perbaikan lingkungan kerja.

8. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai kaidah ilmiah, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut ini:

- a. Jumlah responden yang hanya 50 orang, yang mana terbatasnya untuk mendeskripsikan kondisi yang sebenarnya.
- b. Adapun metode pengambilan data, informasi yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang mana tidak memperlihatkan pendapat responden yang seharusnya, yang menjadikan terdapatnya perbedaan persepsi, pandangan dan pemahaman yang berbeda di setiap responden, dan terdapat faktor lain salah satunya faktor kejujuran untuk mengisi pendapat responden didalam kuesioner.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas mengenai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan hasil penelitian tersebut adalah ;

1. Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 2.657 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.657 > 2.013$) dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.785 > 2.013$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 24.694 $> F_{tabel}$ sebesar 3.190 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat

dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, maka terdapat saran yang dapat disampaikan pada peineilitian ini yaitu

1. Menyediakan fasilitas kerja yang ergonomis seperti kursi dan meja yang nyaman serta perangkat teknologi yang memadai untuk mendukung produktivitas karyawan.
2. Mengadakan pertemuan rutin, baik formal maupun informal, untuk mendengarkan masukan dari karyawan dan mendiskusikan perkembangan perusahaan

REFERENSI

- Adinda, T. N. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Apandi. (2020). *ADMINISTRASI PERKANTORAN DAN LOGISTIK* (I. F. Meutia (ed.)). Pustaka Ali Imron.
- Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). KENCANA.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Nurhayati (ed.)). CV IRDH.
- Gusrizaldi. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan Di Indrako Swalayan Teluk Kuantan. *Jurnal Valuta*, 2(2), 286–303.
- Halimah. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal , Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie*. 2, 50–63.
<http://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/viewFile/535/546>
- Hamzah. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BPR Sinar Mas Pelita Cabang Cipeundeuy Yuyu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(1), 98–105.
<https://doi.org/10.31539/costing.v3i1.846>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Melanie. (2019). Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran Produk Indihome Pt.Telkom Area Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1568–1577. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20265>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurlina. (2020). Analisis Bauran Pemasaran Pada Masa New Normal Di Praktik Keperawatan Mandiri Kota Tasikmalaya. *Program Studi D3 Keperawatan Dan Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*, 42–47.
- Octafian, R. (2023). *KINERJA KARYAWAN HOTEL MASA PANDEMI COVID-19*. CV Literasi Nusantara Abadi.
https://books.google.co.id/books?id=WUm5EAAAQBAJ&dq=hotel+adalah+menurut+para+ahli&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Paulalengan, V. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Wisatawan Dalam Penggunaan Maskapai Penerbangan Airasia Di Denpasar. *Jurnal IPTA*, 4(2), 21.
<https://doi.org/10.24843/ipta.2016.v04.i02.p05>
- Prihantoro. (2020). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. 2, 85–86. <https://media.neliti.com/media/publications/22850-ID-peningkatan-kinerja-sumber-daya-manusia-melalui-motivasi-disiplin-lingkungan-ker.pdf>
- Rachmasari, P. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka*. 3(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548>
- Rahmati. (2020). *FAKTOR KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. LPPM.
- Riniwati, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. U. Press (ed.); Pertama). UB PRESS.

- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1).
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gianto (ed.); Pertama). Uwala Inspirasi Indonesia.
- Sri, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Gramedia.
- Sukmawati, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Haerani (ed.)). CV SAH MEDIA.
- Syamsudin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i2.91>
- Tidokartika, S. A. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. 4(4), 434–437.
- Zulviana, I. (2020). Analisis Pelayanan Administrasi Dan Tanggung Jawab Petugas Tiket Kapal Jasa Transportasi Laut Terhadap Kepuasan Penumpang Pada Pt. Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Surabaya. 54–63.