

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan

The Effect Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT Pelindo Multi Terminal Belawan

Regina Felisita Goretta Napitu^{1*}, John Sihar Manurung², Anggiat Parlindungan³, Dewi Comala Sari⁴

¹⁻⁴ Politeknik Negeri Medan, Indonesia

Email: felisitanaipitu@gmail.com ^{1*}

Alamat: Universitas Sumatera Utara, Jl. Almamater No.1, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia 20155

*Penulis korespondensi

Abstract. This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT Pelindo Multi Terminal Belawan. The research employed a descriptive quantitative method with a survey approach. The sampling technique used was stratified probability sampling, involving 67 permanent employees of PT Pelindo Multi Terminal Belawan as respondents. Data were collected through field observations and structured questionnaires, then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 15 software. The classical assumption tests indicated that the data met the required conditions for further analysis. The results of the study showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance (Sig. 0.000 < 0.05). Meanwhile, work motivation has a positive but not significant effect on performance (Sig. 0.072 > 0.05). Simultaneously, the F-test results proved that the work environment and work motivation together have a significant effect on employee performance (Sig. 0.000 < 0.05). The contribution of these two variables to employee performance was 46.8% (Adjusted R Square), while the remaining 53.2% was explained by other factors not included in this study. The conclusion of this research is that the work environment is a vital factor that must be maintained and improved by the company to ensure optimal employee performance. Although work motivation did not show a significant influence, it still requires improvement, particularly in aspects such as career development, recognition, and a fair reward-punishment system. These findings are expected to provide valuable input for the management of PT Pelindo Multi Terminal Belawan in formulating strategic policies to enhance sustainable employee performance.

Keywords: Employee performance; Individual job satisfaction; Multiple linear regression; Work environment; Work motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif melalui pendekatan survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified probability sampling dengan melibatkan 67 responden yang merupakan karyawan tetap PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan serta penyebaran kuesioner terstruktur, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 15. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan analisis, sehingga dapat diproses lebih lanjut. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,000 < 0,05). Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Sig. 0,072 > 0,05). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,000 < 0,05). Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,8% (Adjusted R Square), sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja merupakan faktor vital yang harus dijaga dan ditingkatkan oleh perusahaan untuk memastikan kinerja optimal karyawan. Motivasi kerja, meskipun tidak signifikan dalam penelitian ini,

tetap memerlukan perhatian, terutama pada aspek pengembangan jenjang karir, pemberian penghargaan, serta penerapan sistem reward dan punishment yang adil. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen PT Pelindo Multi Terminal Belawan dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Kepuasan kerja individu; Motivasi kerja; Regresi linear berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, kualitas dan produktivitas karyawan menjadi penentu utama keberhasilan organisasi (Aeni et al., 2023). Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya mampu bekerja secara efektif, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tekanan kerja. Dalam banyak kasus, kendala dalam manajemen sumber daya manusia berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan (Asteria & Nurkholus, 2021). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat krusial untuk di pantau dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Namun dalam praktiknya, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi naik-turunnya kinerja seseorang, salah satunya adalah kondisi internal karyawan dan dinamika lingkungan kerja yang mereka hadapi setiap hari.

Kinerja karyawan menggambarkan seberapa efektif dan efisien individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai target dan standar perusahaan (Parashakti & Noviyanti, 2021). Idealnya, setiap karyawan bekerja dengan semangat tinggi dan tanggung jawab penuh terhadap peran masing-masing (Basri et al., 2024). Namun dalam kenyataannya, pencapaian kinerja sering mengalami hambatan, baik karena tekanan pekerjaan, kurangnya motivasi, maupun suasana kerja yang kurang mendukung.

Subholding PT Pelindo Multi Terminal (SPMT) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan terminal *multipurpose* di berbagai pelabuhan besar di Indonesia. Perusahaan milik negara ini menggunakan penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai metode pengukuran kinerja karyawannya. Penilaian kinerja tersebut mencakup evaluasi terhadap pencapaian yang didasarkan pada tanggung jawab jabatan masing-masing individu sesuai deskripsi pekerjaan, serta penilaian terhadap perilaku yang mendukung pencapaian kinerja objektif sesuai dengan budaya perusahaan. Proses penilaian kinerja dilakukan oleh atasan dengan mempertimbangkan realisasi kerja individu yang berkaitan dengan target kerja yang telah ditetapkan dengan

periode penilaian per tahun. Berikut adalah rekapitulasi penilaian kinerja di PT Pelindo Multi Terminal dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Tahun 2022 – 2024

No	KPI PERSPEKTIF	Bobot	2022			2023			2024		
			Realisasi	Delta	Bobot	Realisasi	Delta	Bobot	Realisasi	Delta	Bobot
I	Nilai Ekonomi dan Sosial untuk Indonesia	44	44,38	0,38	46	46,98	0,98	60	52,24	-7,76	
II	Inovasi Model Bisnis	14	14,00	0	16	15,64	-0,36	15	14,76	-0,24	
III	Kepemimpinan Teknologi	14	14,00	0	14	14,5	0,5	7	7,40	0,4	
IV	Peningkatan Investasi	14	12,97	-1,03	10	10,5	0,5	6	5,88	-0,12	
V	Pengembangan Talenta	14	14,70	0,7	14	14,9	0,9	12	12,9	0,9	
Total Skor KPI											
Subholding Pelindo Multi Terminal		100	100,05	0,05	100	102,52	2,52	100	93,18	-6,82	

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi yang signifikan dalam pencapaian KPI perusahaan. Meskipun pada tahun 2022 dan 2023 perusahaan mampu memenuhi bahkan melampaui target dengan total skor realisasi masing-masing sebesar 100,05 dan 102,52, namun pada tahun 2024 terjadi penurunan kinerja yang cukup drastis, dengan skor realisasi hanya mencapai 93,18 atau selisih negatif sebesar -6,82 dari target. Meskipun mengalami peningkatan, namun belum dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan kategori yang ditetapkan bahwa untuk kategori “Sangat Baik” harus mencapai skor 110. Jika dibandingkan dengan rata-rata skor pada tahun 2022 memiliki selisih 9,95 dan pada tahun 2023 memiliki selisih 7,48. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi permasalahan yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas, tata ruang, dan suhu serta lingkungan kerja nonfisik yang meliputi hubungan antar karyawan dan budaya perusahaan (Irawan et al., 2021). Pada PT Pelindo Multi Terminal terwujud dalam ruang kerja yang menunjukkan penataan kantor yang modern dan fungsional.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga menjadi faktor yang tak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan (Hutagalung et al., 2024). Dari hasil observasi awal selama menjalani magang serta perbincangan informal dengan beberapa karyawan di SPMT, ditemukan indikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Beberapa karyawan

menyampaikan bahwa jenis pekerjaan yang mereka lakukan cenderung monoton dan tidak memberikan variasi atau tantangan baru, sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

Lebih lanjut, meskipun beban kerja yang ditanggung cukup berat dan seringkali bertambah secara mendadak, atasan masih memberikan penilaian negatif terhadap kinerja karyawan, seperti menyebut mereka lambat, tanpa mempertimbangkan kompleksitas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Kurangnya apresiasi terhadap usaha dan pencapaian individu ini dapat mengurangi rasa puas dan penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi serta mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Melihat berbagai fenomena yang terjadi di PT Pelindo Multi Terminal, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal, serta mengetahui adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Novel, et al., 2023) lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan yang terdiri atas fasilitas, kebersihan, kenyamanan hingga metode kerja yang mempengaruhi aktivitas karyawan, dan tingkat kenyamanan yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan. Sedangkan menurut (Khaeruman, et al., 2021) lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi atau unsur di sekitar karyawan saat melaksanakan tugas, yang dapat memberikan pengaruh terhadap diri karyawan maupun hasil kerjanya selama waktu kerja berlangsung.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Budiasa 2021) yaitu:

Suasana kerja

Suasana kerja mencakup kondisi lingkungan di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa adanya intrik, merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Tersedianya Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan mutakhir, meskipun tidak baru, sangat penting untuk mendukung kelancaran proses kerja.

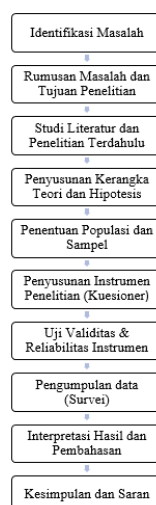
Herzberg dalam (Fauzan 2023) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri individu yang mengarah pada pencapaian kepuasan kerja dan pengakuan. Hal ini terwujud melalui pemenuhan kebutuhan dasar, seperti pengalaman prestasi, rasa tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas usaha mereka.

Menurut Robbins dalam (Silaen 2021) kinerja adalah capaian seorang karyawan yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan. Disisi lain (Silaen, et al., 2022) mengartikan kinerja sebagai tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan tim kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Multi Terminal yang beralamat di Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1, Belawan, Medan 20411. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Maret 2025 dan selesai pada akhir bulan Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Pelindo Multi Terminal Belawan, yang berjumlah 207 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Stratified Probability Sampling* yang mana metode ini digunakan untuk jenis populasi yang heterogen, sehingga sampel akan terbagi menjadi beberapa lapisan (strata). Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 67 orang dari 6 direktorat yang berbeda.

Penelitian ini akan mengikuti alur yang sistematis sebagaimana dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1. Prosedur Penelitian

Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Selanjutnya, data diolah dengan cara uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 15 sebagai alat bantu analisis statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 15 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Perolehan Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,160		3,425	,001
	Lingkungan Kerja	,892	,524	4,272	,000
	Motivasi Kerja	,254	,224	1,828	,072

Berdasarkan nilai B (*Unstandardized Coefficients*) yang tertera pada tabel, persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 19,160 + 0,892 X_1 + 0,254 X_2 + e$$

- Konstanta (19,160) menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah 19,160.
- Koefisien lingkungan kerja (0,892) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,892 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan searah.
- Koefisien motivasi kerja (0,254) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan searah.

Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara positif berkontribusi pada kinerja karyawan, meskipun besaran kontribusi dan signifikansinya perlu dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) selanjutnya.

Hasil dari uji statistik parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Perolehan Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,160	5,594		3,425	,001
	Lingkungan Kerja	,892	,209	,524	4,272	,000
	Motivasi Kerja	,254	,139	,224	1,828	,072

Dari tabel diketahui bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,272 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,272 > 1,998$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,892 menunjukkan arah pengaruh positif, yang berarti peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Secara empiris, hasil penelitian ini juga konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian oleh (Ramadhani & Indriyati 2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, studi (Sihombing & Luturlean 2024) juga mengindikasikan dampak positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahkan, (Ikhsan & Hatta 2024) dalam konteks PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang erat kaitannya dengan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja di PT Pelindo Multi Terminal Belawan merupakan faktor yang esensial dan telah berhasil menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,646 dan nilai signifikansi sebesar 0,071. Karena nilai signifikansi $0,072 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,828 < 1,998$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini kontradiktif dengan Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menempatkan motivasi sebagai pendorong fundamental kinerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Ramadhani & Indriyati 2023) dan (Sihombing & Luturlean 2024) yang menemukan pengaruh signifikan dari motivasi. Namun, temuan ini konsisten dengan studi (Ernawati, et al., 2023) yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya, hasil lengkap uji F akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Perolehan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1601,129	2	800,560	30,048	,000 (a)
Residual	1705,149	64	26,643		
Total	3306,269	66			

Dari tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 30,048. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,048 > 3,14$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Ramadhani & Indriyati 2023) dan (Sihombing & Lutarlean 2024) yang juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut. Kesimpulan ini juga sejalan dengan pandangan Robbins yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor individu dan organisasional. Meskipun motivasi kerja tidak signifikan secara parsial, hasil simultan ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini bersama-sama memiliki kekuatan prediktif yang substansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil uji koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Perolehan Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	,696(a)	,484	,468	5,162

Dari tabel diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 menunjukkan bahwa sebesar 48,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,468 (46,8%) menunjukkan bahwa besaran determinasi yang telah disesuaikan terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel dalam penelitian, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kekuatan model regresi. Sisanya sebesar 53,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Meskipun arah pengaruhnya positif, hasil ini menunjukkan bahwa faktor motivasi belum menjadi pendorong kinerja yang signifikan di konteks penelitian ini. (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel ini secara kolektif memiliki kontribusi yang berarti terhadap kinerja. Secara spesifik, nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 46,8% menunjukkan bahwa 46,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian yang melibatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sisanya, 53,2% variasi kinerja karyawan, dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Adapun saran yang diharapkan mampu menjadi kontribusi bagi PT Pelindo Multi Terminal Belawan adalah agar perusahaan untuk mengevaluasi dan melakukan perbaikan pada aspek estetika dan kenyamanan ruang kerja, khususnya terkait dekorasi yang menciptakan suasana menyenangkan, serta mengoptimalkan interaksi di ruang kerja agar tidak terganggu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih diberikan terhadap kedua orang tua penulis, dosen pembimbing dan para dosen penguji yang sudah memberikan masukan demi perbaikan penelitian saya.

DAFTAR REFERENSI

- Aeni, R. N., Kamila, M., & Pauzy, D. M. (2023). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 93–94.
- Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(1), 128–129. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.331>
- Basri, M., Aarsal, R., & Hasran. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UPBN) Kolaka. *Jurnal Publocuho*, 7(3), 1352–1353. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502>
- Budiasa, K. I. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Emawati, F. Y., Siswantu, A., & Budiyono, R. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 15(3), 156–157. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.676>

Fauzan, H. (2023). *Perilaku organisasi*. Jawa Timur: UIN Khas Press.

Hutagalung, E., Siregar, I., Suryadi, Fitri, N., & Manurung, J. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(4), 545–551. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i4.2587>

Ikhsan, R. A., & Hatta, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Pare-pare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 373–374. <https://doi.org/10.31850/decision.v5i2.3296>

Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 176–177. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>

Khaeruman, M., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi*. Banten: CV AA Rizky.

Novel, N. J. A., Paringsih, Samsuddin, H., Siswadhi, F., Budidman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiah, S., & Ahmad, M. (2023). *Buku ajar manajemen SDM*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 127–128. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>

Ramadhani, S. N., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Samratulangi*, 10(2), 1236–1237. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.48865>

Sihombing, I. C., & Lutarlean, B. S. (2024). The influence of work motivation and work environment on employee performance at the Bethesda Clinic. *International Journal of Business Studies*, 11(4), 3776–3778. <https://doi.org/10.55942/jebli.v4i1.273>

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyanti, H., Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.