



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'rapha

Fani Febriyanti¹, Rosento Rosento²

¹⁻² Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

Abstract: This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at the El'Rapha Inpatient Pratama Clinic. The sampling method used was a saturated sample. The sample in this study was 39 respondents. The data collection techniques used were observation and questionnaires in the form of statements. Using the multiple linear regression analysis method, and the data was processed using SPSS version 20. Based on the research results, partial hypothesis test results were obtained, namely T count $4.509 > T$ table 2.028 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that work motivation has a partial effect on Employee performance, while the work environment variable obtained T count $2.678 > T$ table 2.028 with a significant value of $0.011 < 0.05$, it can be concluded that the work environment has a partial effect on employee performance. The F test results obtained F count $51.669 > 3.259$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the variables of work motivation and work environment together (simultaneously) influence the performance of the El'Rapha Inpatient Pratama Clinic employees.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner yang berupa pernyataan. Dengan metode analisis regresi linear berganda, dan data diolah menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial yaitu T hitung $4,509 > T$ tabel $2,028$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, sedangkan variabel Lingkungan kerja diperoleh T hitung $2,678 > T$ tabel $2,028$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Hasil Uji F diperoleh F hitung $51,669 > 3,259$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting bagi setiap organisasi, termasuk perusahaan atau institusi. SDM sangat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Dengan kata lain, pertumbuhan perusahaan dapat dipercepat jika memiliki SDM yang ahli dan terampil dalam bidangnya masing-masing. Sebaliknya, jika SDM yang bekerja dalam sebuah perusahaan kurang berkualitas, maka kemajuan perusahaan tersebut akan terhambat. Sumber daya manusia tersebut bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. SDM yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki kompetensi yang tinggi dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik internal maupun eksternal. Beberapa di antaranya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi dalam bekerja dan kondisi lingkungan tempat kerja pegawai.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan mereka, motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya.

Selain faktor motivasi kerja, perusahaan juga perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha merupakan fasilitas kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap bagi pasien yang membutuhkan penanganan medis yang intensif. Obat-obatan yang tersedia di klinik ini telah dipastikan berkualitas dan aman untuk dikonsumsi oleh pasien. Semua obat yang disediakan telah melalui proses seleksi dan pengawasan untuk menjamin kualitas dan keamanannya. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi maka diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik yang mendukung kegiatan kerja sehingga pegawai mempunyai semangat bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi pegawai dan lingkungan ataupun non lingkungan yang pegawai rasakan. Hal ini berkaitan dengan setiap pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya guna menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha”**.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Daft menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan” (khaeruman 2021).

Menurut mangkunegara “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan” (Ivan Fadilla Hadi and Puja Mustika 2023).

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Fahlevi Lingkungan kerja “merupakan tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan” (Dian 2021).

Menurut Sedarmayati “lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan material yang digunakan, serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan organisasi kerja baik secara individu maupun dalam kelompok” (khaeruman 2021).

2.3 Kinerja

Kinerja adalah “Hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya” (Jayadi and Liana 2022).

Menurut Mangkunegara “Kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Riset et al. 2020) .

Kinerja merupakan “perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi” (Fachrezi 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif sering disebut metode tradisional karena telah menjadi praktik yang umum dan terpatrit dalam penelitian sejak lama. Hal ini dikarenakan metode ini berasaskan pada filsafat positivisme.

Penggunaan metode ini dianggap sebagai pendekatan ilmiah karena memenuhi kriteria ilmiah seperti konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu, metode ini juga dikenal sebagai metode discovery karena mampu menghasilkan dan mengembangkan pengetahuan baru dalam berbagai bidang ilmu dan teknologi. Metode ini disebut kuantitatif karena mengumpulkan data dalam bentuk angka dan menganalisisnya dengan menggunakan statistik (Sugiyono 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,690	0,316	Valid
	2	0,621	0,316	Valid
	3	0,681	0,316	Valid
	4	0,732	0,316	Valid
	5	0,690	0,316	Valid
	6	0,678	0,316	Valid
	7	0,725	0,316	Valid
	8	0,678	0,316	Valid
	9	0,709	0,316	Valid
	10	0,727	0,316	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,695	0,316	Valid
	2	0,617	0,316	Valid
	3	0,679	0,316	Valid
	4	0,715	0,316	Valid
	5	0,727	0,316	Valid
	6	0,742	0,316	Valid
	7	0,701	0,316	Valid
	8	0,613	0,316	Valid
	9	0,717	0,316	Valid
	10	0,637	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,706	0,316	Valid
	2	0,611	0,316	Valid
	3	0,688	0,316	Valid
	4	0,616	0,316	Valid
	5	0,592	0,316	Valid
	6	0,729	0,316	Valid
	7	0,745	0,316	Valid
	8	0,746	0,316	Valid
	9	0,673	0,316	Valid
	10	0,732	0,316	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel IV.5 diketahui bahwa nilai r hitung dari uji validitas mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel, untuk degree of freedom (df)= n-2. N adalah jumlah sampel, jadi: $df = 39 - 2$, maka di dapat nilai r tabel sebesar 0,316. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan di atas valid karena nilai r hitung lebih besar > dari r tabel.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Batasan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,879	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja	0,868	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa koefisien alpha variabel motivasi kerja (X1) sebesar $0,879 > (0,60)$. Lingkungan kerja (X2) sebesar $0,873 > (0,60)$. Dan kinerja (Y) sebesar $0,868 > (0,60)$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha $>$ lebih besar dari 0,60.

4.1.3 Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

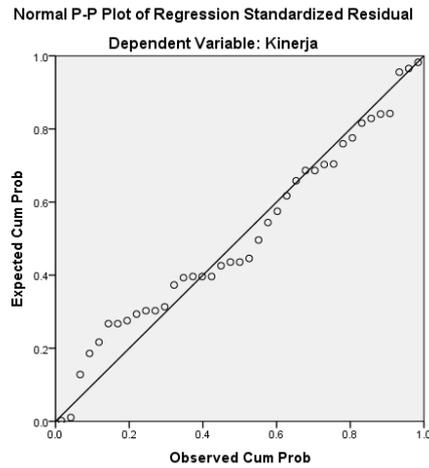
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.11768119
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.491

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel IV.7 diperoleh nilai signifikansinya adalah $0,491 > 0,05$ maka, hipotesis diterima karena nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar $>$ dari 0,05 dan data tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil probability plot:



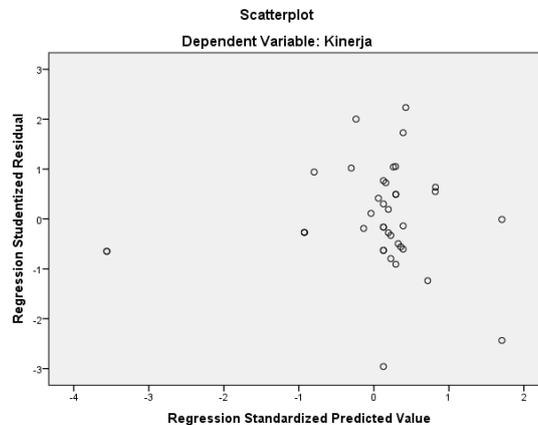
Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas dengan Probability Plot

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20

Dari hasil Uji Probability Plot di atas terlihat bahwa sebaran data membentuk atau mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.4 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Hasil Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar di atas tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara merata di sekitar angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.780	4.083		.681	.500		
	Motivasi kerja	.592	.131	.575	4.509	.000	.441	2.268
	Lingkungan Kerja	.353	.132	.342	2.678	.011	.441	2.268

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel independen $0,441 > 0,10$ dan nilai variance inflation vaktor (VIF) $2,268 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen diatas bebas dari multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 .

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.780	4.083		.681	.500
	Motivasi kerja	.592	.131	.575	4.509	.000
	Lingkungan Kerja	.353	.132	.342	2.678	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 2,780 + 0,592 X_1 + 0,353 X_2$$

- Konstanta a sebesar 2,780, artinya jika variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 2,780.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,592 artinya jika motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan sebesar 0,592. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,353 artinya jika lingkungan kerja sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,353. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

4.1.7 Uji T (Parsial)

Tabel 4.6
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.780	4.083		.681	.500
1	Motivasi kerja	.592	.131	.575	4.509	.000
	Lingkungan Kerja	.353	.132	.342	2.678	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20.

Uji T ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y. Jika nilai sig lebih kecil < dari 0,05 atau t hitung lebih besar > dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

T tabel di dapatkan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (a / 2 : n - k - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 39 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 : 36)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,028$$

- Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,509 > t$ tabel 2,028. Dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El’Rapha”.
- Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,678 > t$ tabel 2,028. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El’Rapha”.

4.1.8 4.18 Uji F (Simultan)

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.176	2	244.588	51.669	.000 ^b
	Residual	170.414	36	4.734		
	Total	659.590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel IV.10 di atas di peroleh nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ dan nilai F hitung $51.669 > \text{dari } 3,259$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El’Rapha”.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis pertama (H1) dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis pada tabel uji T pada tabel menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,509 lebih besar $> \text{dari } t \text{ tabel } 2,028$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil $< \text{dari } 0,05$.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis kedua (H2) dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis pada tabel uji T hitung sebesar 2,678 lebih besar $> \text{dari } t \text{ tabel } 2,028$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,011$ lebih kecil $< \text{dari } 0,05$.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai sebesar 51,669. Dinyatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung 51.669 lebih besar > dari 3,259 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil < dari 0,05.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pemberian motivasi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Tanpa adanya motivasi didalam diri karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yaitu T hitung sebesar 4,509 lebih besar dari > T tabel 2,028 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil < dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pada rumusan masalah teruji secara statistik dan terbukti apabila Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
2. Dari penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja yang diberikan membuat karyawan merasa nyaman, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yaitu T hitung sebesar 2,678 lebih besar dari > T tabel 2,028 dan nilai signifikansinya sebesar 0,011 lebih kecil < dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pada rumusan masalah teruji secara statistik dan terbukti apabila lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pada hasil pengujian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Dibuktikan

dengan hasil uji F hitung sebesar 51,669 lebih besar > dari F tabel 3,259 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil < dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pada rumusan masalah teruji secara statistik dan terbukti apabila ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi pihak Klinik untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan. Pihak klinik diharapkan mampu memberikan motivasi seperti penghargaan, pujian atas pencapaian dan kontribusi karyawan. dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atas pencapaiannya. Bentuk penghargaan tersebut tidak harus berupa uang, melainkan juga bisa berupa apresiasi atau bentuk pengakuan lain yang bermanfaat bagi karyawan.
2. Diharapkan pihak klinik dapat memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja, baik dari segi kebersihan, maupun fasilitas-fasilitas yang diberikan. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan lebih meningkat dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." 4(1):47–62.
- Apsari, Citra, and Rinaldi Syarif. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI." Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA 5(2):8–15.
- Azmi, Nurul, and Serlin Serang. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi 2(2):60–70. doi: 10.57178/paradoks.v2i2.182.
- Dian, Universitas. 2021. "Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pelatihan Kerja Terhadap." 1949:127–36.

- Dipoatmodjo, Tenri Sayu Puspitaningsih, Agung Widhi Kurniawan, and M. Ikhwan Maulana Haeruddin. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar." *Jurnal Manajemen* 1(2):47. doi: 10.26858/jm.v1i2.25598.
- Djuhartono, Tjipto. 2021. "Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT Denki Engineering Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal." 3:137–48. doi: 10.47476/reslaj.v3i1.328.
- Fachrezi, Hakim. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair." 3(1):107–19.
- Hafni Sahir, Syafrida. 2021. *Metodologi Penelitian*. yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Hidayah, Bagja, Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(1):96–114. doi: 10.47467/elmal.v5i1.639.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81. doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- Islamiati, Citra, Endri Sentosa, and Syafriana Maya Effendi. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia." *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* 4(2):164–71.
- Ivan Fadilla Hadi, and Puja Mustika. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank." *Nusantara Hasana Journal* 2(10):88–95. doi: 10.59003/nhj.v2i10.798.
- Jayadi, Ramadhan Mugni, and Lie Liana. 2022. "Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 5(2):661–70.
- Khaeruman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang, Banten: CV. AA Rizky.
- Manalu, Osman. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan* 2(3):36–54. doi: 10.47709/jumansi.v2i3.2119.
- Ningsih, Okni Livia, Hamman Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2):137–48.
- Nurzanah, Nunung, Muh Ilham Alimuddin, Andi Asad, and Ridjal Nur. 2021. "197-Article Text-1224-2-10-20221003." 3(2):247–65.
- Rachma Wijayanti, Dian. 2023. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang: CV. Science Techno Direct.

- Ratnasari, Dewi, and Irman Firmansyah. 2021. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1):145–58.
- Riset, Jurnal, Manajemen Indonesia, Pegawai Uptd, and Puskesmas Kecamatan. 2020. "Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Volume 2 , No . 2 , April 2020." 2(2):87–93.
- Santika, I. Putu, and Ni Luh Sili Antari. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 25(1):72–83.
- Sarip, Santi, and Mustangin. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA." *Jurnal Manajemen Diversitas* 3(1):95–111.
- Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 13(1):10–23.
- Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang." *Ikraith-Ekonomika* 6(1):22–32. doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widian sari, marta. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang, Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.