

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Canada Surya Prida
NIM : 212019278**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Canada Surya Prida
NIM : 212019278**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Canada Surya Prida
NIM : 212019278
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 10 Februari 2023



Canada Surya Prida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas
Muhammadiyah Palembang
Nama : Canada Surya Prida
NIM : 212019278
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201


Pembimbing II



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN : 0230019401

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang




Dr. Zaleha Firdandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tuhan tidak melihat wujud dan harta anda, tetapi dia melihat hati dan perbuatanmu”

(HR. Umar bin Khattab)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar”

(HR. Umar bin Khattab)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Kedua orang tuaku tercinta Papa Namzir dan Mama Ida**
- **Nenekku tersayang Siti Nurbaya**
- **Adikku tersayang Tashya**
- **Keluarga besarku tersayang**
- **Dosen Pembimbingku Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah dalam mata kuliah metode penelitian ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.**

Dalam penyusunan laporan ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada makalah ini.

Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan laporan ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan khususnya Kantor Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi.
7. Papa, Mama, Nenek tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidupku.
8. Adik tersayang yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
9. Kakak-kakak sepupuku yang telah baik menyemangati dan membantu dalam penulisan ini.
10. Sahabat terbaik terkhusus Ketrin Nova dan teman-teman seperjuangan angkatan 2019 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan laporan ini dengan baik.
11. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang terlibat dalam penulisan laporan ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis selama ini.

Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Canada Surya Prida

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRAK	xii
HALAMAN ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data Yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data	30

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan	3
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Mengenai Motivasi Kerja	4
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelum	20
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	21
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	29
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	49
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.8 Motivasi Kerja	53
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Bersama-sama)	60
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial / Individu)	61
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	23
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian	72
Lampiran 2	Kuesioner	73
Lampiran 3	Data dan Hasil Pengolaan Data	77
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	80
Lampiran 5	Frekwensi Identitas Responden	83
Lampiran 6	Frekwensi Jawaban Responden	84
Lampiran 7	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	89
Lampiran 8	Tabel Rekapitulasi Responden.....	90
Lampiran 9	Tabel Uji F dan Uji t.....	96

ABSTRAK

Canada Surya prida/ 212019278/ 2023/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. Jenis penelitian Asosiatif. Jumlah populasi 81 dan sampel 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang; 2) ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang; 3) ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Canada Surya Prida/ 212019278/ 2023/ The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Administrative Head Office of the Muhammadiyah University of Palembang/ Human Resource Management

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of employees at the Administrative Head Office of the Muhammadiyah University of Palembang. Associative research type. The total population is 81 and the sample is 67 people. Sampling using simple random sampling technique. The data used is primary data, using a questionnaire data collection method. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, Hypothesis Test F and t. The results of the research analysis show that: 1) there is a significant effect of work motivation and work environment on the performance of employees at the Administrative Headquarters of the Muhammadiyah University of Palembang; 2) there is a significant effect of work motivation and work environment on the performance of employees at the Muhammadiyah University Palembang Administrative Head Office; 3) there is a significant effect of work motivation and work environment on the performance of employees at the Administrative Head Office of the Muhammadiyah University of Palembang.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada sebuah organisasi sebagai faktor penentu dalam memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu organisasi. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, karena yang merupakan penentu akhir efektifitas sebuah sistem manajemen kualitas dalam praktek adalah manusia. Dalam memperoleh hasil yang maksimal tentu tidak terlepas dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya dalam rangka sebagai usaha dari suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan (Kasmir, 2016: 182).

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu (Hasibuan, 2017: 219).

Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka kita dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk para pekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau meningkatkan kinerja karyawan (Kasmir, 2016: 192).

Universitas Muhammadiyah Palembang berdiri sejak tahun 1979 merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan tinggi. Salah satu unit kerja pada Universitas Muhammadiyah Palembang yaitu Kantor Pusat Administrasi (KPA) memiliki fungsi yang strategis yaitu sebagai pusat pelayanan administrasi, akademik, umum dan keuangan. Fungsi ini tentunya harus diwujudkan dalam bentuk kinerja yang optimal dari karyawannya.

Dalam menjalankan tugas penelitian di Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang tidak lepas dari berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil pra-riset yang dilakukan, terdapat fenomena atau permasalahan yang ditemukan

didalam perusahaan menyangkut masalah kinerja karyawan. Berikut ini tabel mengenai kuesioner pra-riiset dari fenomena kinerja karyawan:

Tabel I.1
Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan
Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang

No	Butir-Butir Pernyataan	30 Responden	
		Setuju	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan	13	17
2	Kualitas pekerjaan karyawan merasa sudah baik	14	16
3	Karyawan memenuhi target kerja tanpa melakukan kesalahan	8	22

Sumber: Hasil Pra-Riset Kantor Pusat Administrasi UMPalembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Pada poin 1 terlihat banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan karena waktunya terlalu sedikit. Hal ini menunjukkan kuantitas kerja tidak tercapai. Pada poin 2 terlihat juga masih banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan kualitas pekerjaan karyawan merasa sudah baik dimana karyawan yang kurang teliti dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kualitas kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada poin 3 terlihat juga masih banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan memenuhi target kerja tanpa melakukan kesalahan sehingga tidak memenuhi terget kerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja masih tebilang rendah.

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Mengenai Motivasi Kerja
Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang

No	Butir-Butir Pernyataan	30 Responden	
		Setuju	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh	12	18
2	Karyawan merasa jalinan kerjasama di tempat kerja nyaman	15	15
3	Karyawan mendapat kesempatan memberikan masukan untuk kepala bagian	7	23

Sumber: Hasil Pra-Riset Kantor Pusat Administrasi UMPalembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa motivasi kerja masih terbilang rendah. Pada poin 1 terlihat banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dikarenakan beberapa dari karyawan masih mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lama sehingga pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan kebutuhan akan prestasi karyawan masih rendah. Pada poin 2 terlihat masih ada karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan merasa jalinan kerjasama di tempat kerja nyaman. Hal ini menunjukkan kebutuhan akan afiliasi karyawan tidak tercapai. Pada poin 3 terlihat rata-rata karyawan menjawab tidak, atas karyawan mendapat kesempatan memberikan masukan untuk kepala bagian karena tidak semestinya karyawan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. Hal ini menunjukkan kebutuhan akan kekuasaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja
Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang

No	Butir-Butir Pernyataan	30 Responden	
		Setuju	Tidak
1	Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	9	21
2	Karyawan menaati aturan kerja yang telah ditetapkan	15	15
3	Keamanan dalam lingkungan kerja selalu ditingkatkan	13	17

Sumber: Hasil Pra-Riset Kantor Pusat Administrasi UMPalembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja masih terbilang rendah. Pada poin 1 terlihat banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya dikarenakan karyawan yang sifatnya masih acuh. Hal ini menunjukkan hubungan kerja tidak tercapai. Pada poin 2 terlihat masih ada karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan menaati aturan kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan peraturan kerja belum tercapai. Pada poin 3 terlihat banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan keamanan dalam lingkungan kerja selalu ditingkatkan dimana kabar hilangnya kendaraan roda dua di lingkungan parkir kendaraan UMPalembang. Hal ini menunjukkan keamanan dalam lingkungan kerja tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater / Universitas

Hasil penelitian dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astria Kenny (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
- Aulia, Faradilla. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance. Jurnal Profitability*. Vol. 3, No. 1, hlm. 66-90.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center).
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Dayani Johansen dan Carol Daniel Kadang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 2(4).
- Dewi, Hajlita Yelissa, dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*. Vol. 2(9).
- Finah, Saktia Ade & Afridola, Sri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciba Vision Batam. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 6(4).
- Hasan, Iqbal. (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Heruwanto, Joni. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusamulti Tangerang*. Vol. 17, No. 1, hlm. 69-78.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan 14). Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nurmin, Arianto. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3(3).

- Rivaldi. (2014). *Teori Motivasi*. Diakses 20 November 2022, dari <http://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB%20II.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sudiardhita. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ (Persero) Tbk*. *Jurnal MAKER*. ISSN: 2502-4434 Vol. 4, No.1, Juni 2018.
- Zahrotul Ulum Naa'imah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya*. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik (Jabeistik)*, Volume 1 Nomor 2, Juni 2021