

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Nini Yulianti

NIM : 212019190

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Nini Yulianti

NIM : 212019190

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nini Yulianti

NIM : 212019190

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II 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 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, Februari 2023



Nini Yulianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

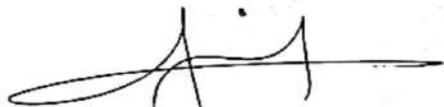
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

Nama : Nini Yulianti
NIM : 212019190
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Amidi S.E., M.Si
NIDN : 0229056502



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah: 216)

“Musuh paling berbahaya didunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”

(Andrew Jackson)

Skripsi dipersembahkan untuk :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Ayah Irwan Saputra
dan Ibu Rosita
- ❖ Adikku tersayang Nadine Dwi Utami
- ❖ Almamater Ku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, atas nikmat, rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang dapat terselesaikan. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta kepada Ayahanda Irwan Saputra dan Ibu Rosita yang telah merawat, mendidik dan memberikan dukungan semangat serta dorongan motivasi kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Karyawan tetap PT. Hevea MK II Palembang yang telah memberikan izin dan membantu sebagai responden dalam penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan ku (Rini, Anas, Humra, Jenap, Perdi, Kurnia, Nicha) yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam membuat skripsi.
9. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Palembang, Februari 2023

Nini Yulianti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Hakaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran.....	27S

D. Hipotesis.....	29
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi Karet.....	3
Tabel I.2 Data Pra-riset Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I.3 Data Pra-riset Motivasi Kerja	4
Tabel 1.4 Data Pra-riset Lingkungan Kerja	5
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas	48
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.5 Identitas Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV.6 Identitas Berdasarkan Masa Bekerja.....	50
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden Motivasi Kerja	53
Tabel IV.9 Gambaran Jawaban Responden Lingkungan Kerja	55
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	58
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	29
-------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program atistical Product and
Service Solutions (SPSS) Version 25,00 for Windows

Lampiran 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 9. Nilai r tabel (Nilai r Product Moment)

Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,10

Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi (df=41=80)

Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13. Bebas Plagiat

Lampiran 14. Sertifikat AIK

Lampiran 15. Sertifikat SPSS

Lampiran 16. Sertifikat Komputer

Lampiran 17. Surat Selesai Riset

ABSTRAK

Nini Yulianti/212019190/2023/Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel sebanyak 73 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang dan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang sebesar 81,1%; sisanya 18,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: motivasi, lingkungan, kinerja

ABSTRACT

Nini Yulianti/212019190/2023/*The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Hevea MK II 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 PT. Hevea MK II Palembang. This research includes associative research. The sample is 73 employees with simple random sampling technique. The data used are primary data and secondary data. The method of collecting data in this study is using a questionnaire. Data analysis used quantitative qualitative data analysis. Data analysis techniques using multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results showed that there was a significant effect of work motivation and work environment on the performance of employees at PT. Hevea MK II Palembang There is a significant influence between work motivation on the performance of employees of PT. Hevea MK II Palembang and there is a significant influence between the work environment on the performance of employees of PT. Hevea MK II Palembang. The results of the coefficient of determination show that the contribution of work motivation and work environment to the performance of PT. Hevea MK II Palembang of 81.1%, the remaining 18.9% can be influenced by other variables

Keywords: *motivation, environment, performance*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia. Asset paling utama yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan manusia dalam menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan sangat penting, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya jika kinerja karyawan baik tentunya dapat membuat standar operasional perusahaan tercapai sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah penerapan dari rancangan yang telah tersusun, rancangan tersebut dilakukan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, semangat dan keinginan, maka karyawan memegang pengaruh besar bagi kelangsungan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tentunya tidak langsung timbul dengan

tersendirinya, karena dalam hal ini ada terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasaran serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PT. Hevea MK II Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah (slab) menjadi karet

kering (blanket) untuk kemudian diekspor ke berbagai negara. PT. Hevea MK II Palembang didirikan pada tahun 2010, di atas area yang luas \pm 10 hektar berlokasi dikawasan Gandus, Palembang. Awal mulanya PT. Hevea MK II hanya merupakan substitusi dari PT. muara kelingi (sejak 1960) dimana hevea MK hanya mengambil alih kepemilikan dari aset-aset yang ada, dimana manajemen dan operasionalnya masih sama seperti sebelumnya. PT.Hevea MK II Palembang harus mampu mengkondisikan motivasi kerja yang baik dan lingkungan karyawan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan data hasil produksi yang didapat dari perusahaan PT.Hevea MK II Palembang saat ini nampak mengalami permasalahan pada kinerja perusahaan, karena produksi karet yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data hasil produksi PT. Hevea MK II Palembang dalam 5 tahun terakhir.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi
PT. HEVEA MK II PALEMBANG

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase %
2017	89.677.603	48.833.820	54%
2018	79.948.869	40.564.980	50%
2019	68.338.149	42.368.150	61%
2020	76.564.603	42.070.759	54%
2021	85.430.343	49.208.734	57%

Sumber : PT. Hevea MK II Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.1 data hasil produksi diatas dapat dilihat bahwa target produksi setiap tahun tidak terealisasikan sesuai dengan tujuan perusahaan dan terdapat naik turunnya hasil produksi, dapat dilihat pada tahun 2017 hanya terealisasi 54% dan pencapaian tertinggi dilihat pada tahun 2019 terealisasi 61% .

Tabel I.2
Data Hasil Pra-riset Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	S	TS
1.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan	13	17
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14	16

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 ditemukan kondisi kuantitas hasil pelaksanaan kinerja karyawan kurang baik dilihat dari pencapaian hasil produksi yang tidak tercapai sesuai target perusahaan dan kondisi produksi tidak stabil setiap tahunnya, dimana hal tersebut menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan. Serta masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, dikarenakan waktu yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan target yang diberikan.

Tabel I.3
Data Hasil Pra-riset Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	14	16
2	Atasan memberikan pujian kepada karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai	12	18
3	Karyawan dapat mengembangkan karier melalui prestasi kerja yang dimiliki	13	17

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Faktor yang menjadi permasalahan menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah faktor motivasi kerja. Berdasarkan tabel 1.3 motivasi

kerja PT. Hevea MK II Palembang kurang baik yaitu kurangnya prestasi kerja terlihat dari karyawan belum dapat mengembangkan karier atau keterampilan yang dimilikinya dan tidak memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik. Masih adanya karyawan yang kurang giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan karena balas jasa yang didapatkan tidak sesuai. Kurangnya pengakuan dari atasan atas hasil kerja karyawan yaitu karyawan tidak mendapatkan apresiasi atau pujian dari atasan jika hasil perkerjaan yang dilakukannya mencapai target perusahaan.

Tabel I.4
Data Pra-riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hubungan antar karyawan sudah terjalin baik	12	18
2	Penerangan lampu ditempat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung proses pelaksanaan kerja	11	19
3	Karyawan merasa aman saat berada di tempat kerja	14	16

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Hevea MK II Palembang yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan tabel I.3 lingkungan kerja PT. Hevea MK II Palembang kurang baik seperti ketidaknyamanan dalam bekerja karena ketidakcocokan antara karyawan dengan karyawan lain atau hubungan kerja karyawan kurang terjalin seperti masih kurangnya komunikasi dan kedekatan antar karyawan. Penerangan di dalam area perusahaan dan jalan di lingkungan perusahaan kurang pencahayaan lampu dimana karyawan yang bekerja di malam hari sulit bekerja dengan baik dikarenakan tidak dapat melihat

dengan jelas, sehingga hasil kerja tidak maksimal. Keamanan di lingkungan perusahaan juga kurang aman masih sering terjadi kehilangan barang pribadi karyawan terutama di area-area umum seperti lahan parkir.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.HEVEA MK II Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan sebagai bentuk sarana masukan bagi penulis lain.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat serta pertimbangan bagi perusahaan terkait untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Dewi, R. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Manajemen Mahasiswa*. 2(1), 145-158.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/214/195>.
Diakses 20 November 2022.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Firdaus. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan manajemen*. 4(1).86-98.
<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/view/830>. Diakses 22 November 2022.
- Hafis, L, N. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 15 (2), 80-86.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523>.
Diakses 18 November 2022.
- Joni, H., Dede, S., & Ergo, N, K. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 15(2), 171-182.
<http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk>. Diakses 20 November 2022.
- Kasmir, (2019), *Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok:PT. Raja Grafindo persada
- M. Iqbal Hasan (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Remaja Rosda karya.
- Malayu Hasibuan S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Edisi kedua puluh Enam. Bandung: Alfabeta CV.
- (2019). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Metode*. Bandung Alfabeta.
- Texa, L. D., Slamet, A., & Suhaeni. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 8(10), 49-55. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/1777>. Diakses 18 November 2022.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.