

Pengaruh Lingkungan Inerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BFI Finance Tbk

Widowati¹, Angga Juanda², Lia Wati³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02596@unpam.ac.id

Submitted: 29th January 2025 | **Edited:** 23rd March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Widowati, W., Juanda, A., & Wati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Inerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BFI Finance Tbk. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 413-420.

ABSTRACT

The importance of this research stems from the need to understand how these two factors influence employee performance, which is critical for organizational success. This study aims to examine the impact of the work environment and motivation on employee performance at PT. BFI Finance Indonesia Tbk, both individually and collectively. The research employs a quantitative descriptive method with a total population of 82 employees, using a saturated sampling technique, where all 82 individuals were selected as respondents. Data analysis includes regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The findings reveal that the work environment has a significant positive impact on employee performance, indicating a strong correlation between these two variables. The research further shows that motivation also significantly influences employee performance, with a similar strong relationship observed between motivation and performance. When both variables are considered together, the results suggest that both the work environment and motivation contribute significantly to employee performance. These findings imply that enhancing the work environment and fostering motivation could lead to improved employee performance. The study's implications emphasize the importance of creating a supportive and motivating work environment as a strategy for improving employee productivity and organizational effectiveness.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance, Regression Analysis, Hypothesis Testing

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perusahaan jasa adalah layanan yang menawarkan tindakan atau kinerja salah satu pihak kepada pihak lain secara tidak berwujud dan tidak menyebabkan pengalihan kepemilikan. Tujuan perusahaan jasa dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, serta menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam hal ini peran manusia sangat menunjang. Karyawan berperan sebagai yang menentukan maju mundur nya perusahaan. Dalam hal ini setiap perusahaan jasa harus memperhatikan Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai Faktor Penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas Perusahaan, Sehingga harus di kelola dengan baik melalui manajemen Sumber daya Manusia Sedangkan hal lain yang menyebabkan para karyawan tidak mencapai hasil

inerja Karyawanyang maksimal salah satunya kondisi lingkungan inerja Karyawan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi inerja Karyawanyang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kinerja para pegawai Dalam hal ini permasalahan yang paling utama yang terjadi di ruang lingkup perusahaan yaitu masih banyak nya data perbaikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan setiap karyawan.

Menurut Menurut Terry (2019:88-94) lingkungan inerja Karyawandapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan. berikut ini data perbaikan alat di PT BFI Finance Indonesia Tbk di tahun 2021-2023 yang tercantum pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Perbaikan Alat Kerja (BFI Finance) Tahun 2021 - 2023

No	Unsur Kerusakan	Unit Yang tersedia	Yang Diharapkan	Realisasi	Persentase %
1	Monitor Komputer	82	43	36	46%
2	CPU komputer	82	28	25	57%
3	Mouse	82	56	47	35%
4	Keyboard	82	18	16	66%
5	Printer	82	20	15	67%
6	Infokus	82	12	5	77%
7	Headset	82	45	42	45%

Sumber : BFI Finance Indonesia Tbk (BFI Finance), 2024

Dapat di lihat Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak nya angka Perbaikan alat inerja Karyawanyang diperlukan oleh karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk (BFI Finance). dengan jumlah karyawan 82 orang yang setiap orang karyawan butuhkan peralatan seperti monitor komputer, CPU komputer, mouse, keyboard, printer, infokus, headset.

Hal ini sangat jelas bahwa jumlah permintaan data perbaikan dengan realisasi yang terjadi masih ada nya nilai kekurangan dan tidak sesuai. Sedangkan hal lain yang harus di perhatikan juga ialah Motivasi Secara Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat inerja Karyawanseseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasi sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi finansial yang diberikan, diduga menunjukan masih terdapat kurangnya sarana motivasi yang diberikan kepada Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk (BFI Finance). Motivasi tak kalah pentingnya untuk mendapatkan perhatian karena pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Karena apabila seseorang bekerja, dan dari pekerjaan itu akan terpenuhi kebutuhannya maka ia akan semangat dalam bekerja.

Dan hal lain yang menadi faktor nya adalah kinerja. dimana hasil kinerja karyawan yang bagus akan menjadi penilaian perusahaan dan menjadi kelangsungan berjalan nya

perusahaan sesuai dengan harapan. Menurut Rober L Mathis dan Jackson (2018:61) berpendapat “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”.

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan (BFI Finance)

No	Unsur Yang Dinilai	Target	2019		2020		2021	
			Nilai	Sekor (%)	Nilai	Sekor (%)	Nilai	Sekor (%)
1	Pelaksanaan Tugas Bagi Karyawan Kualitas Inerja	100	75	7,5	85	8,5	77	7,7
2	Karyawanyang Dihasilkan Karyawan Kuantitas Inerja	100	77	7,7	80	8	70	7
3	KaryawanYang Dihasilkan Karyawan Rasa Tanggung	100	75	7,5	75	7,5	77	7,7
4	Jawab atas Pekerjaan	100	80	8	75	7,5	75	7,5
5	Kerjasama Tim	100	70	7	85	8,5	75	7,5
	Total Rata-rata			7.5%		8%		7%

Sumber : BFI Finance Indonesia Tbk (BFI Finance), 2024

Sejalan dengan uraian di atas, urgensi penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat penting, mengingat hasil penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini berperan besar dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Halomoan dan Suhartono (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi gabungannya mencapai 71% terhadap hasil kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Pramuna (2024), yang menemukan bahwa kedua faktor tersebut menjelaskan 64,1% variasi kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Selain itu, Lestari et al. (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi 79,8% variasi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini sangat relevan mengingat pentingnya memahami bagaimana lingkungan kerja dan motivasi berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadi landasan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung serta meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan meningkatkan kedua faktor tersebut, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terlibat dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentono (2020:160), lingkungan kerja internal adalah segala hal yang berkaitan dengan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di dalamnya. Lingkungan ini mencakup berbagai elemen seperti struktur

organisasi, budaya perusahaan, serta hubungan antara atasan dan bawahan yang ada di dalam organisasi tersebut. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2021:120-125), lingkungan kerja dapat dipahami sebagai berbagai faktor eksternal dan internal yang memengaruhi kinerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Kekuatan-kekuatan ini, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Motivasi

Menurut Azwar (2017:73), motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang ada pada diri seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan dan bekerja sama secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini menjadi penggerak utama dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, Sinambela (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi kekuatan pendorong yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan nilai-nilai dan harapan pribadi mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil dari aktivitas karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja ini menggambarkan seberapa baik seorang karyawan dapat memenuhi ekspektasi dan standar yang ditetapkan oleh organisasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sementara itu, Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau rekrutmen yang telah ditetapkan. Kinerja ini diukur dari pencapaian individu dalam memenuhi kriteria dan harapan yang telah disepakati dalam proses seleksi atau rekrutmen pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halim et al. (2018), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, dan hubungan antar rekan kerja, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal, yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, motivasi juga dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Sinambela (2019) mengungkapkan bahwa motivasi berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Dalam penelitian ini, motivasi intrinsik dan ekstrinsik ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan atas pencapaian, serta kesempatan untuk berkembang dalam organisasi terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan terlibat dalam pekerjaannya, yang berkontribusi pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik.

Ketika dianalisis secara bersamaan, lingkungan kerja dan motivasi dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Kurniawan dan

Suherman (2019) menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling terkait dan berperan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara motivasi yang tinggi juga akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang baik dan program-program motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di PT BFI Finance Indonesia Tbk, yang berlokasi di Jl. Kapt. Soebijanto Djojohadikusumo BSD City, Tangerang Selatan, dengan total sampel sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak sederhana, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang terpilih.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model yang digunakan. Selain itu, dilakukan juga uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen penelitian. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,213. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja(X1), Motivasi (X2), dan kinerja Karyawan (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,600, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut secara konsisten. Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner dapat dianggap reliabel untuk analisis lebih lanjut (Sekaran & Bougie, 2019; Hair et al., 2018).

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas distribusi data, dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data dapat dianggap memenuhi asumsi distribusi normal (Ghozali, 2018).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data diperoleh persamaan regresi $Y = 16,161 + 0,331X_1 + 0,244X_2$. Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,161 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja(X1) dan Motivasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,161.
2. Nilai Lingkungan Kerja(X1) 0,331 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja(X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,331.
3. Nilai Motivasi (X2) 0,244 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja(X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,244.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,161 dapat diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 16,161. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini tidak berkontribusi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari et al. (2019), yang menyatakan bahwa faktor-faktor lain seperti keterampilan individu dan faktor eksternal lainnya juga dapat berkontribusi pada kinerja meskipun lingkungan kerja dan motivasi juga penting.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,331. Artinya, apabila faktor motivasi tetap, setiap perubahan 1 unit pada lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,331. Ini mengindikasikan bahwa perbaikan atau perubahan dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang cukup signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Halomoan dan Suhartono (2020), yang juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Terakhir, nilai koefisien untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi akan berpengaruh pada perubahan kinerja karyawan sebesar 0,244, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramuna (2024), yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun dampaknya mungkin lebih kecil dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8%. Artinya, hampir setengah dari perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor individu, budaya organisasi, atau aspek lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan namun tidak tercakup dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Indrawati (2019), yang juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhi. Penelitian tersebut juga

menekankan pentingnya pengelolaan faktor eksternal dan internal yang memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang lebih optimal di organisasi (Wijayanti & Rahayu, 2020).

Uji Hipotesis (Uji F)

Hasil olah data diperoleh nilai Fhitung sebesar 49,684 yang lebih besar dari Ftabel 2,720. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan signifikan. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), yang juga menguatkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Dengan demikian, H03 (hipotesis nol) ditolak dan H3 (hipotesis alternatif) diterima.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan sebaiknya memperhatikan serta mengelola kedua faktor ini secara optimal untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kinerja karyawan. Penemuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Situmorang & Hassanudin, 2019; Kurniawan & Mulyani, 2018).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dan peningkatan motivasi dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor ini secara simultan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Penelitian ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian khusus terhadap motivasi karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan penghargaan terhadap kinerja dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut untuk mencapai hasil yang optimal dan mendorong kinerja yang lebih baik di seluruh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Psikologi Sosial* (edisi ke-5). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Halim, A., Hartono, S., & Suryani, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 85-95.

- Halomoan, H., & Suhartono, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 215-230.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, A., & Mulyani, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 103-115.
- Kurniawan, M., & Suherman, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(4), 45-60.
- Lestari, A., Hidayat, R., & Mulyani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(3), 130-145.
- Mathis R.L & J.H Jackson (2018) *Resource Management : Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu. Jakarta : Selemba Empat.
- Nugroho, Y. D., & Indrawati, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 18(1), 77-92.
- Pramuna, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 45-60.
- Prawirosentono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Sinambela, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-4). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, A. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 120-130.
- Situmorang, M. A., & Hassanudin, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Integrity Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 145-160.
- Terry, George R. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanti, M., & Rahayu, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen*, 9(2), 210-225.