

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Bethesda

### *The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At The Bethesda Clinic*

Ida Cristiany Sihombing<sup>1</sup>, Bachruddin Saleh Luturlean<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, cristianysihombing@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstract**

*Bethesda Clinic is a healthcare facility located in Garut, West Java. To enhance the performance of its staff, the clinic must foster motivation and a positive work environment. This approach aims to ensure that work activities align with predetermined objectives. Consequently, the goal of this research is to examine and analyze the impact of work motivation and the work environment on employee performance at Bethesda Clinic in Garut. This research employs a quantitative method, with primary data collected using a saturated sampling technique from a sample of 50 employees at Bethesda Clinic in Garut. The data was then analyzed through descriptive analysis and multiple linear regression. The descriptive analysis results indicate that both motivation and the work environment are rated as good. The study findings reveal that motivation and the work environment partially and simultaneously affect employee performance by 55.8%, while the remaining 44.2% is influenced by other factors not covered in this study.*

*Keywords-motivation, work environment, employee performance*

#### **Abstrak**

Klinik Bethesda merupakan klinik yang bergerak dalam bidang kesehatan daerah Garut, Jawa Barat. Berkenaan dengan pekerjaan, lembaga perlu Membentuk dorongan serta suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan performa tenaga kerja, sehingga tugas-tugas dapat dijalankan sebagaimana target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan guna mengeksplorasi dan mengkaji dampak motivasi kerja dan suasana kerja terhadap performa pegawai di Klinik Garut. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 50 pegawai Klinik Bethesda Garut sebagai sampel. Data dikumpulkan dan penelitian ini menerapkan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bila motivasi dan lingkungan kerja sama-sama memuaskan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersamaan (55,8%), sedangkan 44,2% sisanya dipengaruhi oleh unsur-unsur yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci-motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

#### **I. PENDAHULUAN**

Era persaingan bisnis yang ketat sekarang ini menuntut perusahaan untuk memfokuskan perhatian secara khusus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia. (SDM) untuk mendukung keberhasilan mereka. Perusahaan dengan SDM yang berkualitas dan sesuai kriteria dapat memberikan manfaat dan keuntungan yang signifikan (Siregar et al., 2020). SDM merupakan elemen penting dalam setiap organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada peran aktif dan dominan manusia, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi.(Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu, SDM tetap menjadi prioritas utama perusahaan untuk bertahan

dalam era globalisasi. Pada dasarnya, SDM berbeda dari sumber daya lain dalam perusahaan, seperti sumber daya alam dan modal. SDM memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Karyawan memegang Peran yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan, karena mereka menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan meraih tujuan yang diinginkan. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan baik akan memastikan kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Dalam persaingan bisnis, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Rahayuli (2017) kinerja perusahaan yang baik bergantung pada motivasi, kemampuan, serta dukungan dari sumber daya manusia yang diterima atau yang mengerjakannya. Sumber daya manusia harus memiliki tingkat disiplin kerja tinggi, kemampuan yang cakap, serta pengalaman dan prestasi yang banyak. Menurut Fajri (2019) karyawan mampu memberikan dukungan kepada organisasi dalam dunia bisnis, sehingga organisasi tetap dapat bersaing menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengukuran tingkat semangat kerja karyawan dapat ditinjau dari berbagai aspek seperti tingkat kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab. Penelitian lain menunjukkan bahwa Kehadiran karyawan adalah salah satu indikator dalam metode pengembangan karyawan. Apabila setelah menjalani program pengembangan, kehadiran karyawan meningkat, ini menandakan bahwa metode tersebut berhasil. Sebaliknya, jika tingkat absensi tidak menurun, metode tersebut kurang berhasil. Tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Berikut adalah tabel absensi karyawan di Klinik Bethesda Medical Garut.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Klinik Bethesda Meical Center Garut

Bulan	Absensi			Jumlah Karyawan Absen	Total Karyawan
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
Januari	1	-	1	2	50
Februari	1	2	2	5	
Maret	-	-	-	-	
April	1	3	-	4	
Mei	-	4	1	5	
Juni	-	3	1	4	
Juli	-	3	3	6	
Agustus	-	4	-	4	
September	-	5	2	7	
Oktober	-	-	-	-	
November	-	-	-	-	
Desember	1	1	-	2	

Sumber: Data Olahan Penulis 2024

Dari data tersebut terlihat bahwa sepanjang tahun 2022, dari Januari hingga Desember, terdapat absensi atau ketidakhadiran tanpa keterangan dari karyawan. Dari total 50 karyawan yang bekerja, hampir setiap bulan ada karyawan yang tidak hadir tanpa alasan jelas, yang berakibat pada terjadinya penurunan kinerja keseluruhan. Dari hasil wawancara dan kuesioner yang diisi oleh sejumlah staf Klinik Bethesda, dapat disimpulkan bahwa kurangnya dorongan semangat dan lingkungan kerja yang kurang mendukung berkontribusi pada penurunan kinerja mereka.

Pada Penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Kamsir (2016:189) meliputi jumlah, ketepatan waktu, kemampuan berkolaborasi, dan kemandirian. Indikator kinerja tersebut menjadi acuan pada penelitian ini dalam menyusun pra-kuesioner dan kuesioner untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Di Klinik Bethesda terhadap 10 karyawan. Berikut merupakan penjabaran indikator kinerja pada pra kuesioner penelitian, (1) Terampil dalam mengerjakan pekerjaan; (2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (3) Tidak terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) Dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas seperti merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan aspek-aspek seperti perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan penghentian hubungan kerja karyawan. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan, kepuasan karyawan, dan manfaat bagi masyarakat (Flippo dalam Susan, 2019:9). Sementara itu, menurut Lucyda dalam Maralis (2019), Manajemen sumber daya manusia melibatkan pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, serta pengelolaan karyawan dalam sebuah perusahaan atau tim kerja. ini meliputi semua keputusan dan praktik manajerial yang berdampak langsung pada tenaga kerja dalam organisasi.

### B. Motivasi Kerja

Mengacu pada Sumardjo dan Priansa (2018:142), motivasi dalam bekerja melibatkan perilaku serta beragam elemen yang berperan. karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Fahmi (2017:100) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kegiatan perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Setiap tabel wajib diberi nomor menggunakan angka Arab. Keterangan harus dicantumkan untuk setiap tabel. Judul tabel harus diletakkan di atas tabel dengan rata kiri. Garis horizontal adalah satu-satunya yang boleh digunakan dalam tabel, untuk memisahkan judul kolom dari isi tabel, serta di bagian atas dan bawah tabel. Tabel harus diintegrasikan ke dalam teks, bukan disediakan secara terpisah. Berikut adalah contoh yang mungkin berguna bagi penulis.

### C. Lingkungan Kerja

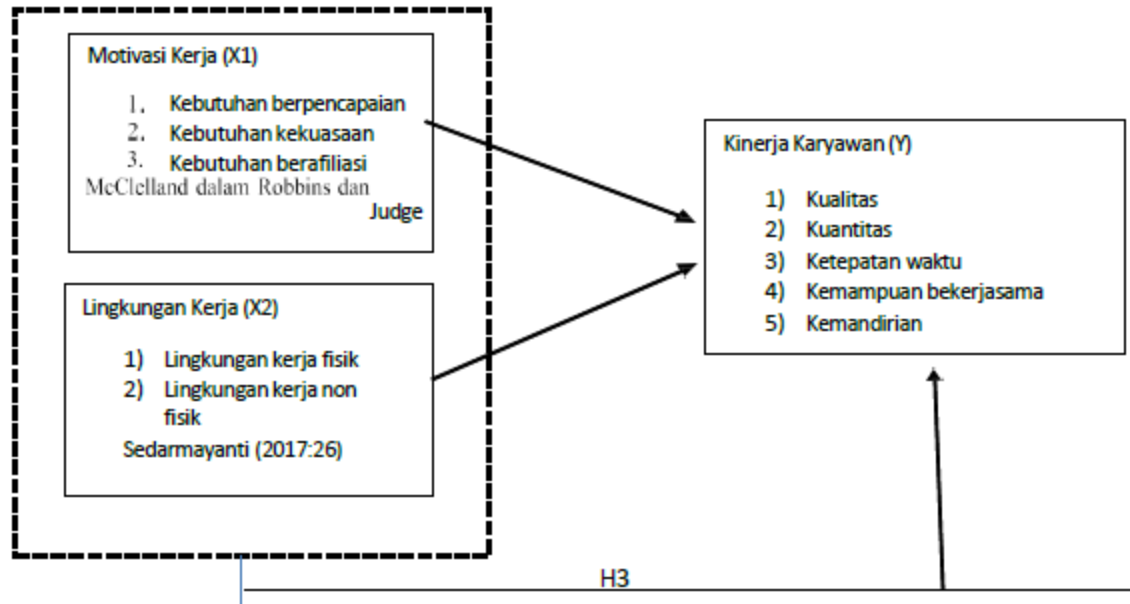
Menurut Suwardi & Daryanto (2018:209), lingkungan kerja mencakup aspek Faktor mental dan fisik dalam perusahaan yang memengaruhi pekerja di dalamnya menjalankan tugas mereka. Kamsir (2016:192) mengungkapkan bahwa Tempat kerja merupakan keadaan maupun situasi di sekitar lokasi kerja. Ini dapat mencakup area, penataan, sarana, dan interaksi antara rekan kerja.

### D. Kinerja Karyawan

Pencapaian kerja merujuk pada hasil atau Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dalam jangka beberapa kemungkinan kadang kala dievaluasi, seperti standar hasil pekerjaan, target, tujuan, maupun kriteria yang telah dinyatakan dan disepakati sebelumnya. Istilah ini dikenal sebagai "kinerja kerja" dan "kinerja aktual" berkaitan dengan kemenangan atau keberhasilan aktual seseorang di tempat kerja.

### E. Kerangka Pemikiran

Sebuah model konseptual, yang dikenal sebagai kerangka pemikiran, menggambarkan teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang dikenali sebagai permasalahan utama. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran berfungsi sebagai panduan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya secara sistematis, sehingga dapat menetapkan metode yang akan diterapkan untuk menyelesaikan masalah yang ada. Kerangka pemikiran ini secara teoritis menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sementara variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) (Sugiono, 2017), sebagaimana berikut:



Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, beberapa hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, mencapai 64%. Sebagian besar responden berusia antara 21 hingga 31 tahun, dengan pengalaman kerja berkisar antara 5 bulan hingga 5 tahun.

#### B. Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif diaplikasikan guna menilai sikap responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja staf di Klinik Bethesda. Tabel 4.1 menunjukkan temuan analisis deskriptif ini.

Tabel 3.2

Variabel	%	Kategori
Motivasi Kerja	79,56%	baik
Lingkungn Kerja	83,12%	baik
Kinerja Kerja	82,4%	Baik

#### C. Analisis Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan guna menilai bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Klinik Bethesda. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS ditampilkan dalam tabel 3.3 berikut.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.358	4.494	
	Motivasi	.496	.110	.516
	Lingkungan	.328	.113	.332

Sumber: Data Oalahan Penulis (2024)

Berdasarkan hasil evaluasi data di tabel 3.3, berikut ini adalah model persamaan regresi berganda yang bisa digunakan dirumuskan:

$$Y = 7,358 + 0,496X_1 + 0,328X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika motivasi kerja dan suasana kerja bernilai 0, performa karyawan akan memiliki nilai sebesar 7,358, sebagaimana ditunjukkan oleh konstanta 7,358.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) berjumlah 0,496 menunjukkan hubungan positif. Artinya, jika motivasi kerja meningkat satu unit, performa karyawan akan naik sebesar 0,496 unit.
3. Koefisien regresi untuk variabel suasana kerja (X2) berjumlah 0,328 dan bersifat positif. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan suasana kerja akan berpengaruh positif pada hasil yang diukur sebesar satu unit akan meningkatkan performa karyawan sebesar 0,328.

D. Uji Simultan F

Tes simultan F berfungsi untuk mengidentifikasi dampak keseluruhan. Berikut ini adalah hasil analisis SPSS yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen sebagaimana yang dimuat pada tabel 4.4:

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	438.737	2	219.369	29.649	.000 <sup>b</sup>
Residual	347.743	47	7.399		
Total	786.480	49			

E. Uji Parsial T

Untuk mengevaluasi hipotesis secara individual atau dengan menggunakan uji t, dilakukan guna memahami pengaruh dari setiap variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis individu ini kemudian ditampilkan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.358	4.494		1.637	.108
	Motivasi	.498	.110	.516	4.515	.000
	Lingkungan	.328	.113	.332	2.906	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

**F. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen. Kinerja regresi meningkat saat nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, karena faktor independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan lebih baik. Hasil uji koefisien determinasi disediakan dalam tabel di bawah ini.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.539	2.720

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.6, nilai r adalah 0,747 dan R kuadrat adalah 0,558. Data ini menunjukkan seberapa besar pengaruh gabungan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk menentukan R Kuadrat dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,747)^2 \times 100\% \\
 &= 55,8\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (KD) sebesar 55,8% mengindikasikan bahwa Faktor independen, seperti motivasi dan lingkungan kerja, memiliki dampak sebesar 55,8% terhadap kinerja pekerja. Sementara itu, sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

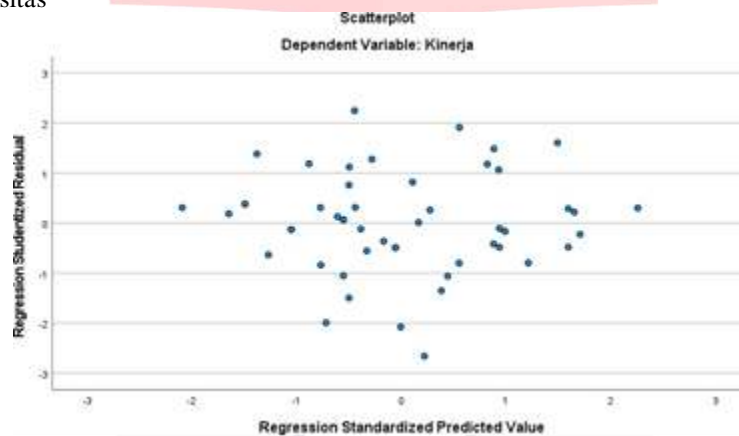
**G. Uji Normalitas**

	N	50
	Mean	.0000000
Normal Parameters <sup>b</sup>	Std. Deviation	2.66398005
	Absolute	.116
Most Extreme Differences	Positive	.116

	Negative	-.071
	Test Statistic	.116
	Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.094
	Lower Bound	.087
	Upper Bound	.102

Dari informasi yang disajikan, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,102. Karena nilai ini melebihi angka batas signifikan jika nilai ini adalah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual tidak mengalami gangguan dan berdistribusi secara normal.

H. Uji heterokedastisitas



Menurut ilustrasi 4.9, terlihat bahwa diagram pencar tidak menunjukkan pola yang teratur, sehingga bisa disimpulkan bahwa regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

I. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.358	4.494		1.637	.108		
	Motivasi	.496	.110	.516	4.515	<.001	.720	1.388
	Lingkungan	.328	.113	.332	2.906	.006	.720	1.388

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk memastikan bahwa regresi tidak dipengaruhi oleh multikolinearitas, dilakukan pengecekan terhadap nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Sebuah variabel dinyatakan bebas dari multikolinearitas bilamana nilai VIF-nya kurang dari 10. Namun, jika nilai VIF melebihi 10, variabel tersebut mengalami multikolinearitas. Demikian pula, variabel dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih dari 0,1,

sementara nilai Tolerance kurang dari 0,1 menunjukkan adanya multikolinearitas. Berdasarkan hasil yang dipaparkan dalam tabel 4.9, nampak bahwa semua nilai VIF berada dengan nilai di bawah 10 dan Tolerance melebihi 0,1, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menghadapi isu multikolinearitas.

J. Uji parsial

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.358	4.494		1.637	.108
	Motivasi	.496	.110	.516	4.515	.000
	Lingkungan	.328	.113	.332	2.906	.006

1. Analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai T Hitung sebesar 4,515, yang melebihi T Tabel sebesar 2,011, dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak. Artinya, secara parsial, motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja yang tinggi berdampak positif pada penyelesaian tugas. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih tekun dan teliti dalam menjalankan tugas, sementara karyawan dengan motivasi kerja rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, yang akhirnya mempengaruhi performa perusahaan.
2. Analisis variabel lingkungan kerja (X2) menghasilkan nilai T Hitung sebesar 2,906, yang lebih tinggi dari T Tabel sebesar 2,011, dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa, secara parsial, lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja yang mendukung memberikan dampak positif terhadap aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan sesuai dengan kebutuhan mereka. akan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menghambat penyelesaian tugas, sehingga perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawannya.

K. Uji Simultan

Mode Squares 1		Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.737	2	219.369	29.649	.000 <sup>b</sup>
	Residual	347.743	47	7.399		
	Total	786.480	49			

Menurut tabel 4.8, hasil perhitungan F menunjukkan nilai 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menandakan bahwa pada kedua perhitungan tersebut, nilai F lebih besar dari F tabel (29,649 > 3,20) dan tingkat



signifikansi sejumlah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik Bethesda.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi berikut adalah kesimpulan informasi yang dapat diperoleh dari penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. di Klinik Bethesda Garut, seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya:

- A. Motivasi kerja karyawan di Klinik Bethesda Garut secara keseluruhan mencapai persentase rata-rata sebesar 79,56%.
- B. Lingkungan kerja di Klinik Bethesda Garut secara keseluruhan mendapatkan persentase rata-rata sebesar 83,12%.
- C. Kinerja karyawan di Klinik Bethesda Garut secara keseluruhan mencapai persentase rata-rata sebesar 82,4%.
- D. Berdasarkan nilai F estimasi sebesar 29,649 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di Klinik Bethesda Garut, baik secara bersama-sama maupun secara individu.

#### REFERENSI

Afritha (2021) PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN YAYASAN KESEHATAN PEGAWAI TELKOM MEDAN. Vol.8, No.2 April 2021

Akbar, Ardiansyah, & Nursyam (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Makassar Vol. 2 No. 1 (2022): IJBEM Desember 2022 (<https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/article/view/660> )

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1), 1- 17.

Alvisyahri (2021) Adap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Alfa Scorpii Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhbangkinang Kota. Vol.8, No.1 Februari 2021.

Arfi Hafiz Mudrik (2021) Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Vol. 2 No. 03 (2021): Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. <https://jst.publikasiindonesia.id/index.php/jst/article/view/104>

Bukhari & Sjahril Effendi Pasaribu (2018) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Vol 2, No 1 (2019) Jurnal Iliah Magister Manajemen

Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40-47.

Fajri, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KSO.YASA.CONBLOC . Universitas Bung Hatta , Fakultas Teknologi Industri , Padang .

Hakim, & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. doi:10.35908/JEG.V6I1.1319

Idham Fahmi, Syafwandi Syafwandi, Yulasma Yulasma 2022 Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi IWAN HERMAWAN (2019) Metodologi Penelitian Pendidikan ( Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method )

Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan Rasipan, Ergo Nurpatria (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang Vol 17, No 1 (2020) (<http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/391> )

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) - Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

McClelland dalam Robbins dan Judge (2015:131) Perilaku organisasi

Nurseta, A. A. (2018). Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Pada Kinerja Karyawan Pada PT Trio Utama.

Skripsi.

Rahayuli, N. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .

Ramya Inggita & Lukman & Aida Vitayala (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi Vol. 5 No. 2 (2019): JABM Vol. 5 No. 2, Mei 2019 <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/25804>

Risky Nur , Nurul & Achmad Hasan (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Vol 4, No 1 (2019) ([http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109) )

Saputri, L. (2020). Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PY Chubb General Insurance Palembang.

Siti Maisarah Hasibuan (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Vol 1, No.1(2018) <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2243> Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Teguh Maulana (2021) Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Subdit Perencanaan Perusahaan Dan Manajemen Program Pt Dirgantara Indonesia Vol.8, No.2 April 2021

