



---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AMIGDALA KARYA PEDIA MOJOKERTO

**Muhammad Syamsudin Al Ghifari**

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang

**Mahfudiyanto**

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang

*Korespondensi penulis: syamsudinalghifar07@gmail.com*

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on the work productivity of employees of PT. Amygdala by Pedia Mojokerto. The method used in this study is quantitative research. The population in this study amounted to 40 respondents, with a sampling technique using a saturated sample that used all production employees as samples. The results of the study show that: (1) Motivation has a effect on the work productivity of PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto; (2) The work environment has a effect on the work productivity of employees of PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto; and (3) Work motivation and work environment have a effect on the work productivity of employees of PT. Amygdala by Pedia Mojokerto.*

**Keywords:** *Work environment, Work Motivation, Work Productivity*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang menjadikan seluruh karyawan bagian produksi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto, (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto, (3) Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

### LATAR BELAKANG

Peningkatan SDM yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kapasitas manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan otoritatif dapat dicapai sebanyak yang dapat diharapkan secara wajar bila didukung oleh pelaksanaan yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan eksekusi yang bagus dari karyawan, pemimpin yang terorganisir dan layak harus dicari. Perusahaan ini dengan tujuan akhir untuk menggerakkan karyawan agar perlu bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Nurjaya 2021).

Lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dalam keadaan tertentu situasi lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam melangsungkan pekerjaan dilingkungan kerja. Situasi yang aman dan menyenangkan akan memicu semangat kerja yang akhirnya

---

*Received Agustus 19, 2023; Revised September 3, 2023; Accepted Oktober 3, 2023*

\*Corresponding author, e-mail address

para pegawai akan bekerja secara nyaman dan membuahkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini, setiap individu dituntut untuk tanggap dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi *intern*, selain itu organisasi dituntut pula untuk meningkatkan efisiensi operasinya dalam menghadapi pertumbuhan organisasi yang semakin *kompleks* melalui kesesuaian dengan lingkungan dan internal lingkungan eksternal yang mendukung kelancaran kerja pegawai dalam organisasi sehingga hal ini merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (santana coni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada HRD PT. Amigdala Karya Pedia, HRD menyatakan bahwa karyawan perusahaan tersebut tidak dapat menghasilkan produksi percetakan yang sesuai target jumlah cetak bulanan. Dari banyaknya karyawan dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, kurangnya motivasi pada karyawan mengakibatkan pekerjaan dan target pencapaian sering terlambat dan tidak sesuai target

Dalam perusahaan ini, karyawan mengalami kurangnya dorongan secara naluri dalam mengerjakan aktivitas kerjanya, Ketika tanpa pengawasan HRD. Kurangnya di perhatikan kesejahteraan gaji karyawan, termotivasi dan terdorong dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dalam waktu yang singkat, sehingga dapat memenuhi permintaan pasar dengan tepat waktu dan meningkatkan keuntungan perusahaan. kurang adanya kemauan melakukan sesuatu karena lebih mementingkan dirinya sendiri. Kemampuan untuk beradaptasi dan memperbarui diri secara terus-menerus adalah kunci untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang beberapa orang sering di ganti divisi menyebabkan mereka belajar hal baru. Karyawan kurang tanggung jawab atas tugas masing-masing yang di kerjakan. Kehadiran karyawan yang sering terlambat dalam masuk kerja menyebabkan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Lingkungan kerja yang nyaman dalam industri sangat dibutuhkan karyawan. Kondisi fisik di perusahaan masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang ventilasi udara luar, atau bisa juga diberikan *air conditioner*. Suhu udara yang panas dalam ruangan mengakibatkan karyawan kurang fokus dalam beberapa pekerjaan *indoor*, Kurangnya penerangan dalam tempat produksi membuat seringnya terjadi kesalahan cetak, hal ini juga bisa disebut karyawan kurang teliti. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpercayaan di antara karyawan yang bertugas. Ini dapat memperburuk hubungan antar karyawan yang sudah kurang harmonis, dampak dari hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dapat sangat merugikan bagi perusahaan percetakan. Hubungan yang buruk antar karyawan dapat menyebabkan konflik dan pertentangan di tempat kerja, yang dapat mengganggu produktivitas. kurangnya pengembangan pelatihan menyebabkan karyawan menjadi kurang berinovasi dan kreatif dalam pekerjaannya, padahal bekerja di tuntut untuk kreatif dan inovatif, tidak adanya pengembangan keterampilan membuat performa kerja karyawan kurang ada pengembangan. Karyawan menginginkan perusahaan dapat memberikan pelatihan dalam berbagai keterampilan seperti desain grafis, manajemen produksi, atau pemasaran untuk membantu karyawan mengembangkan karir..

## KAJIAN TEORITIS

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam

pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator dibawah ini (Hustia 2020).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya (Nurjaya 2021).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Octaviani and Suana 2019)

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Metode penyebaran kuesioner dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisis data dengan metode statistik. Rancangan metode penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada penelitian populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2019).

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Amigdala Karya Pedia yang berlokasi Jl Perum Puri Kokoh Blok A-1 Mojokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2023.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan objek atau subjek suatu wilayah yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diambil oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil sebuah kesimpulan. Populasi tidak hanya sekedar orang yang berada pada sebuah organisasi, tetapi juga objek dan benda- benda alam lainnya. Populasi tidak hanya sekedar jumlah pada objek yang akan dipelajari akan tetapi juga meliputi karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek tertentu (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini yang termasuk populasi adalah karyawan di PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto yang berjumlah 40 Karyawan. Berikut dijelaskan data beberapa pegawai pada PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang berupa jumlah atau karakteristik yang dimiliki (Ghozali 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dan jenis yang dipakai adalah *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota yang ada populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara terhadap 40 Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto sebagai sampel dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas. Digunakan untuk mengetahui kekonsistensian alat ukur atau koensioner. Pada bentuk skala likert biasanya menggunakan metode Cronbach Alpha. suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0,60 Berikut hasil uji reliabilitas dari tiga variabel yaitu Motivasi kerja(X1), Lingkungan kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y) :

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi kerja	0,745	Reliabel
2.	Lingkungan kerja	0,697	Reliabel
3.	Produktivitas kerja	0,784	Reliabel

SPSS

memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk ata variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0.60.(Ghozali 2018). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja memberikan hasil 0.784 dan syarat realibitas Cronbach's Alpha >0.60. Maka, disiplin kerja dapat dikatakan reliabel.

### 1. Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi liner berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dengan analisis uji statistik untuk mengetahui distribusi residual terjadi secara normal atau tidak menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji kolmogirov smirnov digunakan pada penelitian ini agar lebih akurat dan dilakukan secara inferensia bukan hanya deskriptif. Hasil pengujian yang diperoleh sebagai berikut

### Uji Normalitas kolmogorov smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18215505
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.078
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.628

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov diatas diketahui Signifikasi nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.628. signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual tersebut telah normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Berikut hasil dari uji multikolinieritas:

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.955	1.774		-2.229	.032		
	Motivasi Kerja	.610	.076	.582	8.074	.000	.347	2.879
	Lingkungan Kerja	.563	.094	.432	5.995	.000	.347	2.879

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel diatas diketahui mempunyai nilai VIF= 2.879 kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak adanya gejala atau masalah multikolinieritas pada model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lai

##### 1) Uji Glejser

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Uji Glejser

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.105	1.157		.091	.928		
	Motivasi Kerja	-.046	.049	-.254	-.930	.359	.347	2.879
	Lingkungan Kerja	.075	.061	.337	1.232	.226	.347	2.879

a. Dependent Variable: abs\_res

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena nilai signifikan antara variabel independen Motivasi Kerja  $0,359 > 0,05$  variabel Lingkungan Kerja bernilai  $0,226 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dari ketiga variabel tersebut.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Berikut beberapa syarat kelayakan yang harus dipenuhi saat analisis regresi berganda digunakan:

### Uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.955	1.774		-2.229	.032		
	Motivasi Kerja	.610	.076	.582	8.074	.000	.347	2.879
	Lingkungan Kerja	.563	.094	.432	5.995	.000	.347	2.879

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau } Y = -3.955 + 0,610X_1 + 0,563X_2 + e$$

Keterangan =

$$a = -3.955$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar -3.955. Artinya, jika variabel keputusan berkunjung tidak berpengaruh oleh kedua variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Lingkungan kerja bernilai nol, (Y) pada sebesar -3.955

$$b_1 = 0.610$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X1) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas kerja. Koefisien regresi linier Motivasi Kerja sebesar 0,610, artinya jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka keputusan berkunjung akan meningkat sebesar 0,610

$$b_2 = 0,563$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X2) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja. Koefisien regresi linier Lingkungan kerja sebesar 0,563, artinya jika Lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka keputusan berkunjung akan meningkat sebesar 0,563

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) secara parsial atau individual

#### Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.955	1.774		-2.229	.032		
	Motivasi Kerja	.610	.076	.582	8.074	.000	.347	2.879
	Lingkungan Kerja	.563	.094	.432	5.995	.000	.347	2.879

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable Motivasi kerja (X1) di peroleh t hitung = 8.074 dengan taraf sigfinikansi 5%. Uji 2 sisi dan  $df = n-k-1 = 40-2-1=37$ , sehingga didapat t tabel sebesar 2,026 dengan demikian bahwa t hitung  $8.074 > t$  tabel 2,026 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$  artinya bahwa pengembangan karir (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Lingkungan kerja (X2) diperoleh t hitung = 5.995 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan  $df = n-k-1 = 40-2-1=37$ , sehingga didapat t tabel sebesar 2,026 dengan demikian bahwa t hitung  $5.995 > t$  tabel 2,026 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya Lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja

#### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen X1 (Motivasi Kerja) dan variabel X2 (Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (Produktivitas kerja) secara simultan (bersamaan)

### Uji F Simultan

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.473	2	380.236	258.132	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54.502	37	1.473		
	Total	814.975	39			

a.Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b.Dependent Variable: Produktivitas Kerja

#### 1) Uji F berdasarkan nilai signifikansi

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas diketahui nilai signifikan pada hasil uji F hitung adalah  $.000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan (bersamaan) variabel  $X_1$  (Motivasi kerja), variabel  $X_2$  (Lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (Produktivitas kerja).

#### 2) Uji F berdasarkan F hitung dan F tabel

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $4-1 = 3$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $40-2-1 = 37$ . Hasil diperoleh dari F tabel adalah 2.699. Pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F hitung memiliki nilai  $258.132 > 2.699$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Motivasi kerja), variabel  $X_2$  (Lingkungan kerja) berpengaruh secara Simultan terhadap variabel  $Y$  (Produktivitas kerja).

#### 4. Koefisien Determinans ( $R^2$ )

Koefisien Determinans ( $R^2$ ) merupakan besaran atau proporsi yang menunjukkan berapa variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen dalam bentuk presentase.

#### Uji koefisien Determinans

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.930	1.214

a.Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b.Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel diketahui nilai R square adalah 0,933. Artinya presentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Produktivitas kerja sebesar 93%. Sedangkan 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan yang didasarkan pada rumusan masalah. Adapun simpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Amigdala Karya Pedia Mojokerto.

### Saran

Produktivitas kerja adalah salah satu aspek penting bagi suatu perusahaan yang mana dapat dinilai baik seiring tingkat produktivitasnya yang tinggi sehingga diharapkan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan Motivasi kerja didukung Lingkungan yang sesuai akan menjadikan produktivitas kerja lebih baik lagi..

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Kadir. 2018. "Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi." *Sistem Informasi* 1 (September): 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.
- Aziz, M. Abdul. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal." *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen* 1 (1): 99–108. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>.
- Beno, Jose, and Dody Nata Irawan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang." *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* 20 (1): 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>.
- Doni Bachtiar. 2019. "Management Analysis Journal Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Management Analysis Journal* 1 (1).
- Fathussyaadah, Eva, and Aar Ardiansyah. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO." *Jurnal Ekonomak* VI (57): 1–15.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Anaisis Mutivariate Dengan Program Imb Spss 25*. 9th ed. Universitas Diponegoro.
- Harefa, Darmawan. 2020. "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan." *Education and Development* 8 (3): 112–17.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Islamiati, Citra, Endri Sentosa, and Maya Syafriana Effendi. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia." *Ikra-Ith Ekonomika* 4 (2): 164–71.
- Isna Zulfa Azmi, Oktora Yogi Sari. 2020. "A New Decade for Social Changes." *Technium Social Sciences Journal* 9: 228–97.
- Kurnianto, D, and I Kharisudin. 2022. "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational ...." *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional ...* 5: 740–51.



- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 10 (2): 54–63.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.
- Lengkong, Novfarly, Adolfinia, and Yantje. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8 (1): 52–61.
- Lohr, Sharon L. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *SAS® Software Companion for Sampling* 15 (1): 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>.
- Masitoh, Imas, Muhamad Azis Firdaus, and Rachmatullaily Tinakartika Rinda. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (3): 301.  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>.
- Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1 (1): 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>.
- Munir, Misbachul, Samsul Arifin, Didit Darmawan, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru, Mila Hariani, and Mochamad Irfan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 5 (2): 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>.
- Nugroho, Kandung Joko. 2021. "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar." *Otonomi* 21 (1): 156.  
<https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>.
- Nurjaya, Nunu. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3 (1): 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Octaviani, Luh Putu, and I Wayan Suana. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (12): 7115.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>.
- Pasaribu, Piska Dwi Lestari Br, and Denny Paul Ricky. 2021. "Tingkat Stres Perawat Terkait Isu Covid-19." *Jurnal Penelitian Perawat Profesional* 3 (2): 287–94.  
<https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.429>.
- Pramesona, Bayoe. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" 7: 10–18.
- Purnami, Ni Made Ita, and I Wayan Mudiarta Utama. 2019. "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (9): 5611.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- Purwanto, Edi, Imam Muhtadin, and Ratu Sari Palestina. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maxxima Innovative Engineering." *Sosio E-Kons* 15 (1): 24.  
<https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i1.16597>.
- Rahman, Fatmawati, Anwar, Romansyah Sahabuddin, and Zainal Ruma. 2022. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Telkom Witel Makassar.” *YUME : Journal of Management* 5 (1): 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.457>.
- Ramli, Siska Novianti. 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Sosial (INPUT)* 2 (2): 167.
- Rauan, Franly J., and Bernhard Tewel. 2019. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (4): 4681–90.
- Rizkie, Nila, Hety Mustika Ani, and Wiwin Hartanto. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13 (1): 42. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>.
- santana coni. 2019. “Pengelolaan Ketidakefektifan Bersihan Jalan Napas Pada Tn. M Dengan Tuberculosis Paru Di Ruang Dahlia RSUD Ungaran.”
- Segoro, Waseso, and Pratiwi Wiwin Kusuma. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2 (2): 880–88. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>.
- Sembiring, Hendri. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.” *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 13 (1): 10–23.
- Susilo, Dwi, and Ari Muhardono. 2021. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga Pendidik Dwi.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 24 (1): 35–
- Wulandari, Di Astuti, and Agus Prayitno. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 2 (1): 46–57. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>.