

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support

Haana Asyifa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
haanasyifa14@gmail.com

Elmira Siska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
elmira.ems@bsi.ac.id

Natal Indra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
natal.nia@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta
Korespondensi penulis haanasyifa14@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence work motivation and work environment have on employee performance at PT Angkasa Pura Support at the head office. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using probability sampling with a population of 178 employees and samples taken using the slovin formula, namely as many as 65 respondents. Data collection using a questionnaire in Likert scale units. Data processing uses SPSS 16 software for instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that partially, work motivation or work environment has a positive and significant relationship to employee performance. Likewise, simultaneous testing of both motivational and work environment variables has a positive and significant relationship to the performance of employees of PT Angkasa Pura Support.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee's Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support pada *head office*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan *probability sampling* dengan populasi sebanyak 178 karyawan dan diambil sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 65 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS 16 untuk uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berpengaruh menentukan keberhasilan organisasi di dalam perusahaan. Berbagai visi dan misi di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, ditangan manusia lah segala inovasi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan dan dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan (Chotimah & Nisa, 2019). Organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan dibandingkan dengan organisasi lain, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan (Liana, 2020).

Menurut (Patmanegara et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal. , maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.(Arifin & Darmawan, 2021).

Menurut (Bransen et al., 2022) lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan yang ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Menurut (Mutmainah, 2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika. Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu motivasi yang diberikan

dan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada pegawai. Melihat pentingnya pegawai bagi organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat lagi didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaiknya dengan memotivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Timori Kansaki et al., 2021).

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Angkasa Pura Support”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Dewi, 2018) motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan, pendekatan untuk memahami perbedaan, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut (Shidiq & Azizah, 2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan berbagai upaya yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Namun sulit untuk memenuhi kebutuhan mereka tanpa upaya yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan bertindak atas dorongannya sendiri dan akan bertindak atas dasar dorongan hati dan perilakunya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan oleh (Sutikno, 2016) didapatkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

Lingkungan Kerja

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memandai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Riscki Elita Rosihana, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan hal tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat

bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan oleh (Ronald & Hotlin, 2019) didapatkan hasil analisis terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Super Setia Sagita Medan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sitinjak et al., 2021) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut (Akhmad Fauzi, 2020) kinerja adalah tindakan – tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur, kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Menurut (Labuhanbatu et al., 2022) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan oleh (Nurhandayani, 2022) didapatkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling menggunakan *probability sampling* dengan populasi sebanyak 178 karyawan dan diambil sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 65 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan software SPSS 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,750	0,246	Valid
	2	0,795	0,246	Valid
	3	0,851	0,246	Valid
	4	0,824	0,246	Valid
	5	0,785	0,246	Valid
	6	0,863	0,246	Valid
	7	0,859	0,246	Valid
	8	0,685	0,246	Valid
	9	0,850	0,246	Valid
	10	0,870	0,246	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,708	0,246	Valid
	2	0,774	0,246	Valid
	3	0,765	0,246	Valid
	4	0,840	0,246	Valid
	5	0,846	0,246	Valid
	6	0,838	0,246	Valid
	7	0,823	0,246	Valid
	8	0,857	0,246	Valid
	9	0,830	0,246	Valid
	10	0,842	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,785	0,246	Valid
	2	0,716	0,246	Valid
	3	0,898	0,246	Valid
	4	0,901	0,246	Valid
	5	0,896	0,246	Valid
	6	0,921	0,246	Valid
	7	0,763	0,246	Valid
	8	0,894	0,246	Valid
	9	0,914	0,246	Valid
	10	0,857	0,246	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid karena nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X1)	0,942	10	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	0,942	10	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,959	10	Baik

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Table 2, dapat diinterpretasikan bahwa semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena data dikatakan valid apabila *Cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,6 (Sugiyono, 2019).

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis parsial dilakukan untuk menguji apakah masing – masing variabel secara parsial berpengaruh atau tidak signifikan terhadap variabel terkait dalam hal ini variabel jinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.658	4.125		2.099	.040
Motivasi	.465	.139	.437	3.356	.001
Lingkungan Kerja	.328	.133	.320	2.461	.017

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai t hitung 3.356 lebih besar dari tabel t sebesar 1,998 dan nilai signifikansi 0.001 lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan

terdapat kinerja di PT Angkasa Pura Support. Untuk variable lingkungan kerja, terlihat bahwa nilai t hitung 2.461 lebih besar dari tabel t sebsar 1,998 dan nilai signifikansi 0.017 lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT Angkasa Pura Support.

Menurut (Anggreany M., 2017) bahwa motivasi adalah suatu tujuan atau pendorong. Tujuan nyata ini berfungsi sebagai penggerak utama bagi seseorang untuk mencapai atau mencapai apa yang diinginkannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhandayani, 2022) dimana ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

(Rahayu & Rushadiyati, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Selanjutnya (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2161.492	2	1080.746	30.475	.000 ^a
	Residual	2198.723	62	35.463		
	Total	4360.215	64			

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pengujian hipotesis secara simultan terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 30,475 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,145 dan dikuatkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0.05. Sehingga hipotesis (H3) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan disetujui.

Hasil dari pengujian secara bersamaan mengindikasikan terdapat pengaruh searah yang sangat besar antara faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasibuan & Hutasuhut, 2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Saudara Jaya Medan Sunggal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan. Pertama, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. Kedua, secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. Ketiga, secara simultan, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

Saran

Ditinjau melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu, sebaiknya PT Angkasa Pura Support dapat meningkatkan motivasi melalui peningkatan tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Karena secara parsial motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaiknya lebih memperhatikan peningkatan lingkungan kerja melalui peningkatan penerangan ditempat kerja, dekorasi, bunyi music, bunyi mesin dan suhu udara.

DAFTAR REFERENSI

- Akhmad fauzi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University press.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Bransen, F., Yuliana, Y., Arwin, A., Studi, P., & Perusahaan, M. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja Di Cv. Central Rezeki Motor Medan*. 357–364.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *Indones J Occup Saf Heal*, 7(1), 2018. *Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. Indones J Occup Saf Heal*, 1–20.
- Hasibuan, H. S., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 135–148. <https://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/12%0Ahttps://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/download/12/27>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Labuhanbatu, K., Siregar, R. P., Nasution, A. P., Ali, M., & Ihsan, A. (2022). *4147-Article Text-7893-1-10-20220609*. 6(2017), 10839–10851.
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Manajerial*, 7(01), 86. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1311>
- Mutmainah, N. (2017). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di Bank

- BNI Syariah KC Semarang). *Iain Salatiga*, 1–119.
- Novi, C., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta*, 5(1), 44–63.
- Nur Ash Shidiq, M. R., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 9–24. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.398>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1193>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Riski Elita Rosihana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*, 03(2), 192–205.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlana, N., & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital) - Wahyunita Sitinjak, Roy Anugrah*,

Ria Wuri Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlana, Endang Gunaisah.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.

Sutikno, M. S. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Pemimpin Dan Kepemimpinan*,
16. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf

Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elserra Siemin Ciamas, & Arwin. (2021). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)*. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50.
<https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>