



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 12602-12613

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan

Nurmaliza Almira Hasibuan<sup>1✉</sup>, Syafrizal<sup>2</sup>, Tri Kartika Yudha<sup>3</sup>

Universitas Islam Sumatera Utara

Email: [nurmalizaalmira@gmail.com](mailto:nurmalizaalmira@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Rumusan masalah pada studi ini ialah apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan. Tujuan dari studi ini yakni guna memeriksa seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan. Metode pada ini mengaplikasikan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 75 orang karyawan. Alat analisis yang dipakai pada studi ini ialah SPSS Versi 22. Teknik analisis data yang diaplikasikan pada studi ini ialah analisis regresi linear berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan temuan studi ini mengungkapkan jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan, serta motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### Abstract

The problem statement in this research is whether motivation and work environment affect the performance of employees at PT. PLN Persero ULP Perbaungan. The purpose of this study is to determine the extent of the influence of motivation and work environment on employee performance at PT. PLN Persero ULP Perbaungan. This research employs a quantitative approach, with a population and sample of 75 employees. The analytical tool used in this study is SPSS Version 22, and the data analysis technique applied is multiple linear regression analysis, including data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. Based on the research findings, it is concluded that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero ULP Perbaungan. Likewise, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, both motivation and work environment positively and significantly influence employee performance at PT. PLN Persero ULP Perbaungan.

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

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini mulai banyak persaingan yang tercipta dari dunia bisnis, banyak perusahaan perusahaan baru bermunculan yang menawarkan lingkungan kerja yang baik serta dukungan karir yang memotivasi karyawannya untuk terus berkembang diperusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan strategi yang baik untuk bersaing di dunia bisnis yang semakin kompetitif ini agar perusahaan bisa tetap selalu berkembang. Sehingga diperlukan sumber daya yang handal agar bisa membantu perusahaan, khususnya sumber daya manusia yang diperlukan sekarang ini. Ini masih menjadi permasalahan utama untuk perusahaan karena sumber daya manusia lah yang membuat perusahaan mampu bertahan di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia ialah satu satunya sumber daya yang mempunyai pikiran, perasaan, kehendak, keahlian, serta pengetahuan. Seala hal yang dipunyai SDM tersebut amat mempengaruhi upaya perusaan meraih tujuannya. Maka dari itu perusahaan harus bersaing untuk memiliki SDM yang tangguh, sumber daya yang diperlukan bagi perusahaan agar berjalan tidak bisa dipandang sebagai bagian yang berdiri sendiri namun perlu dipandang sebagai satu kesatuan yang tangguh membangun sebuah energi. Terkait hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan kedepannya. Dengan demikian, peneliti melihat bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Perbaungan merupakan permasalahan yang penting. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini suatu riset berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan yang berlokasi di Jl. Teratai No,8. Simpang Tiga Pekan Kec.Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai Pov. Sumatera Utara.

Adapun yang dijadikan objek pada studi ini ialah "Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y)".

- Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi ialah area generalisasi yang terbentuk dari objek atau subjek yang mempunyai ciri khas dan kualitas khusus untuk diaplikasikan oleh peneliti guna dikaji untuk diambil kesimpulannya. Populasi pada studi ini ialah semua karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan sebanyak 75 orang karyawan.

- Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel ialah bagian dari kuantitas SEKALIGUS ciri khas yang ada pada populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel ialah sebuah tahap guna menetapkan jumlah sampel yang dipilih untuk sebuah penelitian. Guna menjadikan dasar dan pedoman jika subjek dan populasi tidak mencapai 100, maka sebaiknya digunakan seluruhnya menjadi sebagai sampel agar studinya termasuk sebagai penelitian populasi. Selanjutnya bila populasinya lebih dari 100, maka yang diambilnya hanya Sebagian dari persentasenya. Melalui teknik penetapan sampel dengan total sampling, SEHINGGA sampel pada studi ini ialah semua karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan yakni sebanyak 75 orang.

- Operasional Variabel

Variabel penelitian ialah sebuah atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dengan yang lain pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2015:48). Adapun pada studi ini sebagai variabel terikatnya ialah Kinerja Karyawan (Y), sementara variabel bebasnya ialah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

- Teknik Pengumpulan Data

### Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara melakukan wawancara terhadap informan penelitian untuk menggali informasi terkait variabel yang dikaji. Pada studi ini, wawancara dilakukan terhadap karyawan di PT.

Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.

#### Dokumentasi

Menurut Sudaryono (2019:229) dokumentasi yaitu ditunjukkan guna menghimpun data langsung dari lokasi penelitian, mencakup buku-buku, regulasi, laporan kegiatan, foto-foto, serta data penelitian lainnya yang relevan.

#### Kuesioner

Menurut Bahri (2018:92) Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dijalankan melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden agar dilengkapi. Penilaian jawaban dalam angket yang diberikan kepada responden dilakukan dengan memakai skala Likert. Skala ini dimanfaatkan guna menyusun angket yang meminta responden menyatakan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Tingkat persatuan skala likert yakni skala likert 1-5, melalui gradasi dari Sangat Setuju (SS) sampai dengan.

- Studi Langsung

Merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan peneliti dalam mengamati dan memperoleh informasi secara langsung dilapangan untuk memahami permasalahan yang diteliti.

- Teknik Analisis Data

#### Analisis Linear Berganda

Ghozali (2021:8) analisis regresi linear berganda ialah sebuah teknik statistik guna memeriksa pengaruh sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda ialah guna melihat adanya pengaruh atau korelasi secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun bentuk model yang hendak diuji pada studi ini yakni:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai  $\alpha$  : Konstanta

b1: Koefisien Regresi Motivasi

b2: Koefisien Regresi Lingkungan Kerja x1: Motivasi

x2: Lingkungan Kerja e: error

- Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:125), validitas mencerminkan tingkat ketepatan antara data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian dengan data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dijalankan guna mengetahui apakah data yang diperoleh setelah pelaksanaan studi benar-benar valid atau tidak,

melalui penerapan instrumen atau alat ukur yang telah dirancang (kuesioner). Pada studi ini validitas diukur dengan menggunakan kuesioner antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Pada studi ini, uji validitas mengaplikasikan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya meliputi:

- 1) Item pertanyaan pada instrumen dianggap valid apabila memiliki korelasi signifikan terhadap skor keseluruhan, yaitu ketika nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel (pengujian dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05).
- 2) Item pertanyaan tidak dinyatakan valid jika tidak memiliki hubungan signifikan dengan skor total, yang tampak melalui nilai  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel (pengujian dua arah menerapkan signifikansi 0,05).

#### b. Uji Realibilitas

Sugiyono (2017: 130) mengemukakan bahwa pengujian reliabilitas merupakan suatu proses untuk menilai seberapa jauh pengukuran yang didaapt terhadap objek yang serupa memberikan data yang konsisten atau serupa. Melalui penerapan pertanyaan yang sudah terbukti valid pada pengujian validitas lalu ditetapkan reliabilitasnya. Memanfaatkan program SPSS 22.0 for windows, variabel dianggap reliabel menurut kriteria dibawah ini:

- Bila  $r$ -alpha positif serta melebihi  $r$ -tabel maknanya pernyataan reliabel.
- Bila  $r$ -alpha negatif serta tidak mencapai  $r$ -tabel maknanya pernyataan tidak reliabel.
- Bila Cronbach's Alpha nilainya  $> 0,70$  maknanya reliable
- Bila Cronbach's Alpha nilainya  $< 0,70$  maknanya tidak reliable.

#### c. Uji Normalitas

Berdasarkan pendapat Purnomo (2017:108), pengujian normalitas dalam analisis regresi dilakukan untuk mengetahui apakah sisa-sisa (residual) dari model regresi memiliki sebaran yang mengikuti distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dikatakan layak apabila residu yang dihasilkan menyebar secara normal. Sejumlah teknik uji normalitas yakni mengamati persebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas residual melalui teknik grafik yakni melalui pengamatan persebaran data pada

sumber diagonal di grafik Normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Dengan landasan penetapan keputusan, bila titik- titik tersebar di sekeliling garis serta mengikuti garis diagonal maknanya nilai residual sudah normal.

#### d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas atau kolinieritas ganda terjadi ketika terdapat keterkaitan secara linear antara variabel-variabel independen (X) dalam model regresi berganda. Jika hubungan linear antara variabel-variabel bebas tersebut menunjukkan korelasi yang sangat kuat atau sempurna, maka kondisi tersebut disebut sebagai multikolinieritas sempurna (Basuki, 2015).

Menurut Duli (2019:120) jika landasan penetapan keputusan uji multikolinieritas bisa dijalankan melalui dua teknik, yaitu mengamati nilai toleransi:

- 1) Bila tolerance nilainya  $> 0.10$ , maknanya tidak ditemukan multikolinieritas pada data yang diuji.
- 2) Bila tolerance nilainya  $< 0.10$ , maknanya ditemukan multikolinieritas pada data yang diuji.

Melihat nilai VIF:

- 1) Bila VIF nilainya  $< 10.00$ , maknanya tidak ditemukan multikolinieritas pada data yang diuji.
- 2) Bila VIF nilainya  $> 10.00$ , maknanya ditemukan multikolinieritas pada data yang diuji.

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2019) uji heteroskedastisitas ialah uji guna memeriksa apakah pada model regresi ketidaksesuaian variance dari residual dari sebuah observasi satu ke yang lainnya. Bila *variance* dari residual satu observasi ke observasi lain konstan, artinya dinamakan homoskedastisitas lalu bila tidak sama dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah model yang tidak ditemukan heteroskedastisitas. Sebagai pendeteksian keberadaan masalah heteroskedastisitas bisa menerapkan teknik analisis grafik. Teknik ini dilaksanakan melalui pengamatan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yakni ZPRED menggunakan residual SRESID (Ghozali 2017:49). Landasan analisa tekni ini ialah:

- 1) Bila ditemukan pola khusus, misalnya titik-titik yang menciptakan pola khusus secara teratur (melebar kemudian menyempit) maknanya menunjukkan jika ditemukan heteroskedastisitas.
- 2) Bila tidak ditemukan pola seaca spesifik, dimana titik-titik tersebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y dengan acak, maknanya tidak ditemukan heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t dimanfaatkan guna memeriksa seberapa jauh suatu variabel bebas secara individu mampu menguraikan perubahan pada variabel terikat (Ghozali, 2021:148). Adapun aturan dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas memberikan dampak yang signifikan pada variabel terikat secara parsial apabila nilai t hitung melebihi t tabel atau nilai probabilitas berada dibawah tingkat signifikansi ( $\text{sig} < 0,05$ ).
- 2) Variabel bebas tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai probabilitas melebihi batas signifikansi ( $\text{sig} > 0,05$ ).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F ditujukan guna memeriksa apakah variabel independen dengan bersama-sama atau simultan berpengaruh pada variabel dependen. Jika F hitung  $>$  F tabel, maknanya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, atau dapat ditinjau dari nilai probabilitas. Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat jika nilai probabilitasnya tidak mencapai 0,05 (pada taraf signifikansi 5%) (Ghozali,2021:148).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejatinya ditujukan guna memeriksa seberapa jauh model bisa menguraikan variasi dari variabel terikat. Nilai  $R^2$  berada pada rentang antara 0 hingga 1. Jika  $R^2$  bernilai rendah, maka kemampuan variabel bebas didalam menguraikan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilainya mengarah ke 1, maknanya variabel bebas nyaris sepenuhnya bisa mengandung data yang diperlukan sebagai prediksi variabel terikat (Ghozali, 2021:147).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian kuantitatif yang digunakan dalam peneliti menggunakan hasil dari kuesioner yang telah dibuat sebelumnya, kuisisioner yang disebar ke responden sesuai dengan sampel yang sudah ditetapkan yaitu 75 orang. Variabel yang dikaji yakni motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan memakai satuan ukuran skala likert. Berikut ini peneliti akan mendeskripsikan identitas responden menurut jenis kelamin, umur responden, riwayat pendidikan.

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	54,7 %
2	Perempuan	34	45,3 %
Total Responden		75	100%

*Sumber: Data penelitian diolah, 2025*

Dari data penelitian dari Tabel 5.1 tersebut terlihat karakteristik responden menurut jenis kelamin dengan jumlah karyawan perempuan yang menjadi responden sejumlah 34 orang (45,3%), serta karyawan laki-laki yang menjadi responden sejumlah 41 orang karyawan (54,7%).

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 tahun	53	70,7%
2	31 - 40 tahun	13	17,3%
3	41 - 50 tahun	6	8%
4	> 50 tahun	3	4%
Jumlah Responden		75	100%

*Sumber: Data penelitian diolah, 2025*

Dari Tabel 5.2 tampak karakteristik responden menurut usia, jumlah responden dengan usia 20-30 tahun sejumlah 53 orang (70,7%). Total responden usia 31-40 tahun sejumlah 13 orang (17,3%). Total responden usia 41-50 tahun sejumlah 6 orang (8%). Total responden usia > 50 tahun sejumlah 3 orang (4%). Dari data yang didapat maka bisa disimpulkan jika PT. PLN Persero ULP Perbaungan mayoritas pada usia 20-30 tahun yakni 53 orang (70,7%).

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	63	84%
2	DIPLOMA	9	12%

3	SARJANA	3	4%
Jumlah Responden		75	100%

Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Dari Tabel 5.3 karakteristik responden menurut jenjang pendidikan, jumlah responden pada tingkat pendidikan SMA sejumlah 63 orang (84%). Jumlah responden pada tingkat Pendidikan Diploma sejumlah 9 orang (12%). Jumlah responden pada tingkat Pendidikan Sarjana sejumlah 3 orang (4%). Dari data yang didapat maka bisa disimpulkan jika PT. PLN Persero ULP Perbaungan mayoritas pada jenjang Pendidikan SMA yakni 63 orang (84%).

#### Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan kuesioner yang sudah dibagikan ke responden yaitu karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan maka didapat nilai-nilai dengan frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 5.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	50.7	32	42.7	5	6.7	0	0.0	0	0.0	75	100
2	40	53.3	30	40.0	5	6.7	0	0.0	0	0.0	75	100
3	11	14.7	43	57.3	20	26.7	1	1.3	0	0.0	75	100
4	35	46.7	35	46.7	5	6.7	0	0.0	0	0.0	75	100
5	22	29.3	38	50.7	14	18.7	1	1.3	0	0.0	75	100

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2025)

Dari tabel 5.4 tersebut bisa diuraikan terkait pernyataan dari kuesioner variabel motivasi dimana:

- Jawaban responden terhadap pernyataan no 1: Saya merasa gaji yang saya terima sudah layak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 38 orang (50.7%), setuju sejumlah 32 orang (42.7%), kurang setuju sejumlah 5 orang (6.7%), yang menjawab tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju juga tidak ada.
- Jawaban responden terhadap pernyataan no 2: Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja dari perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 40 orang (53.3%), setuju sejumlah 30 orang (40.0%), kurang setuju sejumlah 5 orang (6.7%), yang menjawab tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju juga tidak

ada.

3. Jawaban responden terhadap pernyataan no 3: Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan saling mendukung. Responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 11 orang (14.7%), setuju sebanyak 43 orang (57.3%), kurang setuju sejumlah 20 orang (26.7%), yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (1.3%) dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan no 4: Saya merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas hasil kerja saya diperusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 35 orang (46.7%), setuju sejumlah 35 orang (46.7%), kurang setuju sejumlah 5 orang (6.7%), yang menjawab tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju juga tidak ada.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan no 4: Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya di tempat kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 22 orang (29.3%), setuju sejumlah 38 orang (50.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (18.7%), yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (1.3%) dan sangat tidak setuju tidak ada.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang di dapat sebagaimana temuan studi serta pembahasan yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan.
3. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Perbaungan

## Saran

Sebagimna temuan penelitian dan hasil pembahasan yang telah terlaksana, maka saran-saran yang bisa disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini bisa meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena merasa dihargai. Kemudian Perusahaan bisa

membangun motivasi karyawan melalui pemberian reward dalam bentuk karyawan yang terbaik setiap bulannya dan dipajang di kantor sehingga membuat karyawan lain termotivasi ingin mendapatkannya dan meningkatkan kinerja.

2. Manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik serta suasana kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharuskan mampu mengelola sumber daya yang ada secara baik dan efektif. Pengelolaannya dengan cara membangun lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan penghargaan atas kerja sebagaimana telah dilakukan sehingga sumber daya yang ada akan merasa dihargai dan memberikan hasil kerja yang sempurna sehingga perusahaan bisa tetap berjalan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adi Purnomo, R. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS. CV Wade Group.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori
- Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anugrah, Pradita Tria, dan Dudung Abdurrahman. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., dan Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600
- Basuki, Sulisty. (2015). Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra. Budianto, A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)
- Dio Saputra (2023) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* Vol. 2, No. 2 Juni 2023.
- Duli, N. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Budi Utama. Yogyakarta

- Dyah Rizki Nurzalza, Asnawi, A., & Arfani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 217
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haana Asyifa (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support*.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. Mahato Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2661-2664.
- Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Marsudi, M., Yurianto, Y., dan Armansyah, A. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit*
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia