

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT KEARSIPAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL ( BRIN ) GUNUNG SINDUR****Faris Fadhilah<sup>1</sup>, Yanti Budiasih<sup>2</sup>**Universitas Muhammadiyah Jakarta<sup>1</sup>, Institut Teknologi & Bisnis Ahmad Dahlan<sup>2</sup><sup>1</sup> [fadhilahfaris08@gmail.com](mailto:fadhilahfaris08@gmail.com)<sup>2</sup> [budiasihyanti@gmail.com](mailto:budiasihyanti@gmail.com)**Informasi artikel**

Diterima :

29 Januari 2024

Direvisi :

22 Februari 2024

Disetujui :

12 Mei 2024

**ABSTRACT**

*This research aims to examine and analyze the influence of the work environment and work motivation on the performance of employees at the Archives Center of the National Research and Innovation Agency (BRIN) Gunung Sindur. The total population in this study was 50 employees at the Finance Bureau and BMN of the General Election Supervisory Agency of the Republic of Indonesia.*

*The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to 50 employee respondents at the Central Archives office of the National Research and Innovation Agency (BRIN) Gunung Sindur. The research method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data.*

*These results indicate that the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value greater than  $t$  table  $4.605 > 2.01$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ , Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$  value count more. The size of the  $t$  table is  $3.316 > 2.01$  and the significant value is  $0.002 < 0.05$ . Together the Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $F$  value greater than  $F$  table  $1118.979 > 3.20$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

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

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Ketika pegawai memiliki tingkat produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi tingkat, maka pada akhirnya bisnis akan mengalami penurunan produktivitas dan mencapai hasil yang ideal. produktivitas dan motivasi dalam bekerja, pada akhirnya bisnis akan mengalami penurunan produktivitas dan mencapai hasil yang ideal.

Suatu bisnis dikatakan demikian berhasil apabila dapat mencapai tujuan dan sasarannya berhasil Untuk mencapai hal tersebut, bisnis membutuhkan sumber daya utamanya, yaitu tenaga kerja dengan etos kerja yang tinggi, manajemen waktu yang ketat, dan minim kesalahan saat memulai proyek baru. apakah dapat mencapai tujuan dan sasarannya Untuk mencapai hal tersebut diperlukan dunia usaha sumber daya utama, yaitu tenaga kerja dengan etos kerja tinggi, manajemen waktu yang ketat, dan minim kesalahan saat memulai proyek baru.

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden Indonesia melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang riset dan teknologi. Unit kearsipan (BRIN) adalah unit kearsipan atau satuan kerja yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan kearsipan di lingkungan (BRIN), Sedangkan Unit Pengolah adalah satuan kerja di lingkungan Badan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengolah semua arsip yang berkaitan dengan kegiatan penciptaan arsip di lingkungannya.

Kinerja adalah cakupan sejumlah variabel, seperti produktivitas, kualitas, kehadiran, inovasi, dan partisipasi yang mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam operasional suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Penelitian ini fokus pada variabel lingkungan kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu kawasan baik fisik maupun non fisik di sekitar pegawai dalam lingkup organisasi, lingkungan dapat memberikan pengaruh terhadap daya produksi pegawai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan seperti yang diinginkan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi perilaku agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja.. Peneliti ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja (Y)**

Menurut Robbin (2016:260) mengatakan *“performance is the result of the employee's achievement in work according to certain standard criteria that apply to a job”* yang artinya kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai dalam pekerjaannya menurut standar kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pendapat lain disampaikan oleh Afandi (2018:83) menyajikan pandangan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Hal ini dicapai sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya dicatat bahwa pencapaian tersebut harus dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

### **Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pendapat Schultz & Sydney (2020:105) menyatakan *“work environment is a condition related to the characteristics of the workplace with respect to the behavior and attitudes of employees”*, bermakna lingkungan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan karakteristik tempat kerja sehubungan dengan perilaku dan sikap pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat

bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

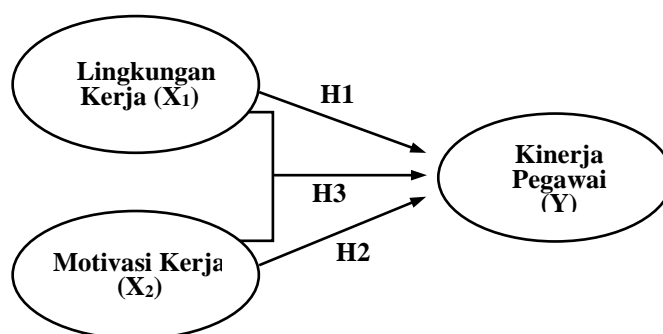
### Motivasi Kerja ( $X_2$ )

*The strength, direction and persistence of individuals in their efforts to achieve goals*” yang artinya motivasi merupakan proses yang menggambarkan kekuatan, arah dan ketekunan individu dalam upayanya mencapai tujuan. Hasibuan (2015:95) mendefinisikan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Pendapat lain menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative

### Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan kerangka berpikir mengenai Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan :

H1 =  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$

H2 =  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$

H3 =  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara bersama sama terhadap  $Y$

Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Demikian juga Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Kemudian lingkungan ( $X_1$ ) dan motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis masih merupakan asumsi karena jawaban yang diberikan tidak didasari fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuesioner, tetapi hanya pada teori yang relevan. Berdasarkan uraian penjelasan dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli

dan peneliti terdahulu, maka hipotesis simultan yang diambil oleh peneliti pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur.
- b. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur.
- c. Diduga terdapat pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian.

Menurut Moh. Pabundu Tika (2015:12) desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian. Pendapat lain, Menurut Sugiyono (2017:8), Penelitian Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### **Sumber Data**

Sumber data dibagi menjadi dua yang meliputi data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung

### **Tempat Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna mendukung peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti melakukan penelitian pada lokasi sumber data yang dilakukan di Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur yang berada di Jl. Pendidikan, Rawakalong, Kecamatan Gn. Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

### **Waktu Penelitian**

Periode waktu yang diperlukan untuk peneltiain ini dimulai dari bulan Oktober sampai dengan Deseember 2023 untuk melakukan penelitian, mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis serta menarik kesimpulan.

### **Populasi**

Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian. Populasi yang dipergunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2022:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ketika populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi namun haruslah benar-benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu sebanyak 50 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Non-probability Sampling dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak - responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder.

### **Observasi**

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung pada perusahaan. Penulis mengamati secara langsung objek penelitian sehingga memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan. Menurut Morissan (2017:143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya.

### **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu per satu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $4,605 > 2,01$ . Selain itu, diketahui sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur).

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $3,316 > 2,01$ . Selain itu, diketahui sig sebesar 0,002 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur).

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur. Karena nilai F hitung lebih besar dari Ftabel dengan nilai  $1118,979 > 3,20$ . Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur).

## KESIMPULAN

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki perbedaan faktor yang lebih unggul dan dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilaksanakan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perbandingan t hitung dan t tabel menunjukkan t hitung sebesar 4,605 bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $df = 50 = 0,05$ ) sebesar 2,01 atau  $4,605 > 2,01$  dan juga diketahui nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur, terutama pada pegawai berusaha melaksanakan tugas bersama rekan kerja dengan baik dan sesuai aturan pimpinan.
2. Perbandingan hasil t hitung dan t tabel menunjukkan t hitung sebesar 3,316 dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $df = 50 = 0,05$ ) sebesar 2,01 atau  $3,316 > 2,01$  dan juga diketahui nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terutama pada tersedianya sarana jumlah sirkulasi yang ada pada perusahaan sudah sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di dalam ruangan dan Tersedianya kendaraan operasional seperti sepeda motor sangat membantu memudahkan dalam bekerja.
3. Perbandingan hasil F hitung dan F tabel menghasilkan F hitung sebesar 1118,979 dimana nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau  $1118,979 > 3,20$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan  $df_1$  (jumlah variabel). Nilai F tabel adalah 3,20 berdasarkan estimasi tersebut. Hasilnya, angka F hitung adalah  $1118,979 > 3,20$ . Selanjutnya diketahui bahwa jika nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Lingkungan dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur, terutama pada Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja dan Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinyakaryawan

## REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.

- Djaali, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hardiyansyah, H. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.
- Maruli Tua Sitorus. 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. *Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPF.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara
- Rivai, Verithzal dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S, P. & Timothy, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Schultz, Duane P. & Sydney, Ellen Schultz. 2020. *Psychology and Work Today*. (11th ed). New York: Routledge.
- Silaen, S. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2017). *Six Sigma Metode Pengukuran Kinerja Perusahaan Berbasis Statistik*. Raih Asa Sukses.
- Sondang P. S. 2014. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 9-15. Diakses 25 September 2023. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Cahaya Indo Persada. *Agora* , 5 (1). Diakses 25 September 2023. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Kahar, A. (2015). Deskripsi Teoritis, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian. *Potret Pemikiran*, 19(1). Diakses 20 Agustus 2023. <http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/PP/article/view/712>
- Luthfy Adzan Arzani, Suryadi Poerbo, dan Dody Setyadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT. Jasco Logistics)*. *Jurnal Admisi & Bisnis* Vol 19. No. 2. Diakses 25 September 2023. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/1272>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, II, 52-63. Diakses 28 September 2023. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>

- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). Diakses 28 September 2023. <https://www.neliti.com/publications/87607/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pad>
- Polewangi, Y. D., & Utomo, B. (2017). Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 1(2), 79-87. Diakses 29 September 2023. <https://mail.ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/2334>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 20 (1), 77-86. Diakses 1 Oktober 2023. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/12872>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169. Diakses 1 Oktober 2023. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Sari, Y. P. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Tingkat Suku Bunga Kredit Terhadap PT. Bank Pmbangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Kangean (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya). Diakses 29 September 2023. <https://repository.um-surabaya.ac.id/3650/>
- Sandi, F., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Soe Konveksi Jombang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4 (4), 3433-3445. Diakses 29 September 2023. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1573>
- Sembiring, M. L. F. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Poontjan Lau Pakam (Doctoral dissertation, University Quality). Diakses 27 September 2023. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1137/>
- Simbolon, R., & Wihasnanto, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Senen. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). Diakses 24 Sep 2023. <https://ojs.ekonomiunkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/604>
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21-36. Diakses 25 September 2023. <http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/120>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54. Diakses 25 September 2023. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198>