

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENLEE INDONESIA DIVISI PRODUKSI DI PARUNG BOGOR

Riska Purnaliasari<sup>1</sup>, Rino Dedi Aringga<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[purnaliasaririska@gmail.com](mailto:purnaliasaririska@gmail.com)<sup>1</sup>, [rinodediaringga@gmail.com](mailto:rinodediaringga@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Kenlee Indonesia Production Division in Parung Bogor. The method used is quantitative approach, with a population of 400 employees.

**Metode.** The sampling technique used the Slovin technique with an error level of 10%, thus obtaining a sample of 80 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing.

**Results.** The results of this study are work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 57.4% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or (10.252  $>$  1.991).

**Implications.** The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 67.9% and the hypothesis test is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or (8.169  $>$  1.991). Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.694 + 0.512X_1 + 0.324X_2$ . The coefficient of determination is 64.5% while the remaining 35.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or (70.032  $>$  2.720).

**Keywords :** Work Motivation, Work Environment and Employee Performace

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia Divisi Produksi Di Parung Bogor. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan populasi 400 karyawan.

**Metode.** Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dengan errorlevel sebesar 10% dengan begitu diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau (10,252  $>$  1,991).

**Implikasi.** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau (8,169  $>$  1,991). Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,694 + 0,512X_1 + 0,324X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau (70,032  $>$  2,720).

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

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi perusahaan atau suatu organisasi, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi dalam hal kemampuan maupun keterampilan. Pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh pimpinan sebenarnya merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaan, namun kurang memberikan perhatian terhadap sumber daya manusianya, namun hanya dengan sistem pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kemampuan dan sumber daya yang baiklah yang memungkinkan perusahaan dapat berkembang. Secara universal hal tersebut adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar dan menjadi faktor motivasi manusia untuk bekerja, sehingga karyawan harus dimotivasi dengan sedapat mungkin memperhatikan dan memenuhi kebutuhan mereka agar dapat melaksanakan seluruh kewajibannya diperusahaan dengan baik. Apabila kebutuhan mereka ini mendapat perhatian yang layak dari perusahaan, maka karyawan merasa puas dan betah bekerja sehingga mengurangi kemungkinan untuk pindah kerja ke perusahaan lain, mereka akan lebih produktif dari sebelumnya.

Karyawan merupakan salah satu penggerak maju atau tidaknya sebuah perusahaan, karena dalam pelaksanaan teknis yang mengelola dan mengerjakan adalah karyawan tersebut. Jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka tidak menutup kemungkinan lambat laun perusahaan tersebut akan semakin menurun kinerja dan secara otomatis akan gulung tikar (tutup).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang khusus sesuai tujuannya. sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak berwujud) dapat memotivasi individu untuk bertindak menuju pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi kerja artinya yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung sikap manusia supaya mau bekerja keras.

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung kinerja karyawan namun sebaliknya Jika ketidak sesuaian lingkungan kerja tersebut dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Soedarmayanti (2016:135), Lingkungan kerja umum, termasuk alat dan bahan yang digunakan, lingkungan kerja individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang paling menyenangkan. Kondisi kerja yang terasa nyaman dan aman bagi karyawan menjamin kinerja yang tinggi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keuntungan yang berbeda. Oleh karena itu,

perusahaan memiliki banyak peluang untuk melihat karyawan dengan sikap dan keterampilan unggul yang dapat bersaing dengan kreativitasnya. Dalam konteks ini, banyak manajer perusahaan memenuhi kualifikasi untuk menemukan karyawan dengan catatan kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh menggunakan variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan objek penelitian yang merupakan karyawan PT. KENLEE INDONESIA DIVISI PRODUKSI DI PARUNG BOGOR.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun non-fisik. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi tersebut mendorong manusia untuk memenuhinya, yang kemudian akan menimbulkan suatu tujuan, dimana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tindakan. Selanjutnya proses motivasi itu sendiri tidak dapat terlihat secara langsung, yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu sehingga untuk melihat motivasi, dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:92), motivasi adalah suatu proses belajar yang mencerminkan hubungan antara sikap, kebutuhan, pikiran, dan keputusan yang terjadi pada manusia. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi daya dorong yang timbul dari diri manusia untuk bekerja dengan baik.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang berpusat pada karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja.

Saat ini, lingkungan kerja dapat dirancang sedemikian rupa sehingga tercipta hubungan kerja yang menghubungkan pekerja di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tenang, bersih, hening, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:31) Lingkungan kerja non fisik adalah sekumpulan keadaan yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

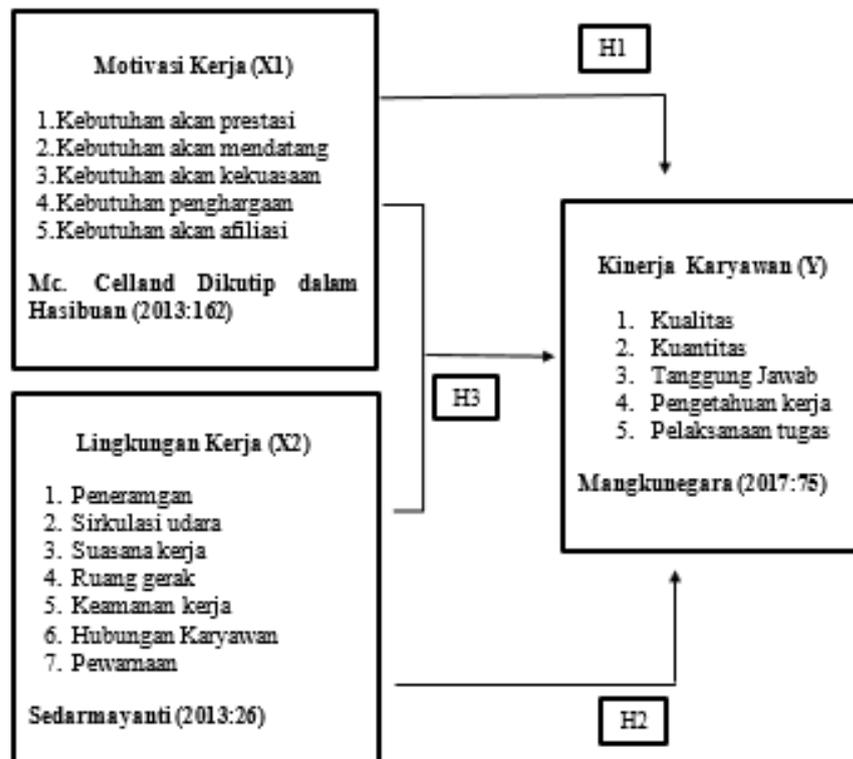
### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan

dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Selain itu, Kinerja karyawan sering disebut juga sebagai suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:99) hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Maka hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis atas rumusan masalah penelitian, tetapi belum sebagai jawaban empiris. Dengan demikian, asumsi ini berangkat dari asumsi dasar sebelumnya, oleh karena itu penulis menarik kesimpulan sementara sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di PT. Kenlee Indonesia divisi produksi di Parung Bogor.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia divisi produksi di Parung Bogor.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kenlee Indonesia divisi produksi bogor

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data sekunder berupa hasil produksi PT. Kenlee Indonesia selama kurang lebih 3 tahun dari tahun 2021-2023, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Kenlee Indonesia sebanyak 400 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan, dengan menggunakan teknik slovin sebesar 10%.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

**Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.694	2.704		2.476	.015
	Motivasi Kerja (X1)	.512	.081	.547	6.323	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.324	.082	.340	3.933	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,694 + 0,512X_1 + 0,324X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,694 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,694 point.
- Nilai motivasi kerja (X1) 0,512 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,512point.

c) Nilai lingkungan kerja (X2) 0,324 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 point.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38.29
	Std. Deviation	3.530
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-.045
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ( $0,071 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.694	2.704		2.476	.015		
	Motivasi Kerja (X1)	.512	.081	.547	6.323	.000	.616	1.624
	Lingkungan Kerja (X2)	.324	.082	.340	3.933	.000	.616	1.624

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

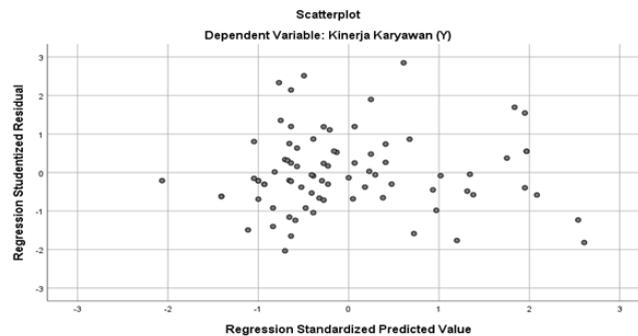
Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,616 dan lingkungan kerja sebesar 0,616 dimana kedua nilai tersebut

kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,624 serta variabel lingkungan kerja sebesar 1,624 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4. 3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Dorbin-Watson (DW Test)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.636	2.130	1.837

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Datadiolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,837 yang berada diantara interval.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji t ini digunakan secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara lain nilai t hitung dengan t tabel. Nilai  $df = (n-2)$ , maka diperoleh  $(80-2) = 78$ , maka  $t \text{ tabel} = 1,991$

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.501	2.626		4.380	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.710	.069	.758	10.252	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,252 > 1,991) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.813	3.010		4.589	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.647	.079	.679	8.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,169 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

#### Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan df = (n-k-1), maka diperoleh (80-2-1) = 77, jadi F tabel = 2,720.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.192	2	317.596	70.032	.000 <sup>b</sup>

Residual	349.195	77	4.535		
Total	984.388	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)					

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $70,032 > 2,720$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.636	2.130
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-64,5\%) = 35,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Semestara itu, masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia Divisi Produksi di Parung Bogor. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia Divisi Produksi di Parung Bogor. Terdapat pengaruh

signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia Divisi Produksi di Parung Bogor.

### **Ucapan terima kasih (bersifat opsional)**

1. Bapak Dr. Pranoto, S.E., M.M., selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya
2. Bapak Dr. E. Nurzaman AM, M.M., M.Si, selaku Rektor Universitas Pamulang
3. Bapak Dr. H. Endang Ruhiyat, S.E., M.M., CSRA, CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
4. Bapak Dr. Ali Maddinsyah, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen S1.
5. Bapak Rino Dedi Aringga S.Pd., M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan ikhlasan dan dedikasi yang tinggi mengajarkan segenap kemampuan akademisnya kepada penulis.
6. Segegap Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.
7. Kepada Keluarga dengan doa yang tulus selalu memberikan dukungan yang terbaik. Keluarga besar Universitas Pamulang, khususnya teman-teman seperjuangan kami atas dukungan, semangat kerjasamanya

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **BUKU:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: zana publishing.
- Ahyani, A. (2013). *Manajemen Produksi II. Edisi ke-3*. yogyakarta: BPFE.
- Akhyari. (2009). *lingkungan-kerja*. jakarta: selemba empat.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. yogyakarta: BPFE.
- Assauri. (1993). *Manajemen Produksi dan Operasi*. jakarta: lembaga fakultas ekonomi universitas indonesia.
- Coulter, R. S. (2018). *Manajemen Jilid 1 . Edisi ke-13. Alih Bahasa, Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. jakarta: erlangga.
- Dharma, A. (2000). *Manajemen Supervisi*. jakarta: grafindo persada.
- Dharma, A. (2005). *Manajemen Supervisi*. jakarta: grafindo persada.
- Gouzali, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. jakarta: djanbatan.
- Gray, D. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: indeks.
- Hamalik, O. (1980). *media pendidikan*. bandung: alumni.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Imam, G. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ke-5*. semarang: badan undip.

- Isjianto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- J, P. S. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. (Cetakan 4)*. Jakarta: fakultas ekonomi universitas Indonesia.
- Jakson, M. R. (2011). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: selemba empat.
- James, S. (2010). *produktivitas kerja*. Jakarta: erlangga.
- Jay, R. B. (2011). *prinsip-prinsip manajemen operasi edisi ke-1*. Jakarta: selemba empat.
- Ladzi, S. (2018). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: aditya media publishing.
- Malhotra, N. (2018). *Basic Marketing Research*. England: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: remaja rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *perilaku dan organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *budaya perencanaan & pengembangan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- maslow, A. H. (2016). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Mc. Clelland dikutip Malayu, H. S. (2013). *motivasi kerja*. Jakarta: bumi aksara.
- Moenir, A. (1992). *manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: bumi aksara hal : 13-18.
- Nasional, D. P. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafitis.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: bumi aksara.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. (Cetakan 1)*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2019). *manajemen*. Jakarta: erlangga.
- Rue, B. L. (2014). *Human Resources Management 8th Edition*. New York: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. (1999). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. mandar maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. (Cetakan 5)*. Bandung: CV.

- mandar maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. bandung: PT. refika aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. bandung : PT. refika aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (Cetakan 5)*. bandung: PT. refika aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. jakarta: CV. mandar maju.
- Siagian, S. P. (2001). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Singgih, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariial*. jakarta: PT. elex media komputindo.
- Siswanto, S. b. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan) Administratif dan Operasional*. jakarta: PT bumi aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D*. bandung: CV. alfabeta.
- Suharsimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi, A. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. jakarta: Rineka Cipta.
- Suherman, W. S. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. yogyakarta: FIK UNY.
- Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. surabaya: erlangga.
- Sunyoto, D. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: PT. buku seru.
- Supangat, A. (2018). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*. bandung: kencana penada media group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Prof. Dr. Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy M, Si. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL:

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal: Arastirma*, 1(1).
- Any Meilawati Ayu Ningtias. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal: JIMAWA*, Vol. 1, No.3.
- Bersihanta Tarigan, & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal : Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 20, Nomor 1, 2021; pp. 1-10 ISSN Print: 1973-4007*.
- Catio, M. & Sunarsi, D. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Jurnal penelitian pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 15-26.
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal: Ekonomi Efektif*, Vol. 2, Nol. 1, Oktober 2019 ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935.
- Jepry Nanda Harry Mardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal: EMBA Vol. 8 No. 1 Februari 2020, Hal. 1977-1987*.
- Mardiyah Tusholihah, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E- Jurnal : Equilibrium Manajemen ISSN : 2460-2299 Volume 5, Nomor 2, ISSN : 2460-2299 ISSN : 1693-5233*
- Mulyadi, M., & Wicaksono, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 86-98.
- Triharyanto, R., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal: Ilmah PERKUSI*, 1(1), 79-84.