

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELTA SYSTECH INDONESIA DI BOGOR

Haliza Nurahma¹, Ibnu Sina²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: hlizanrhma@gmail.com¹, ibnu.sina@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the influence of motivation and non-physical work environment on employee performance at PT. Delta Systech Indonesia in Bogor.

Methods. This research uses quantitative methods with an associative approach. The research population was all 56 employees, and the sample used was the entire population. The data analysis methods used include simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test, and simultaneous F test.

Result. The research results show that: (1) Partially, there is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance, as evidenced by the correlation coefficient value of the Work Motivation variable (X_1) of 0.687. and the calculated t value is 5.310 > t table 2.00488 with a significance of 0.000 < 0.05. (2) Partially, the non-physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a correlation coefficient value of 0.647, a coefficient of determination of 64.7%, and a calculated t value of 4.555 > t table 2.00488 with a significance of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously, Work Motivation and Non-Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by the multiple linear regression equation $Y = 9.529 + 0.405 X_1 + 0.370$ and the calculated F value is 43.359 > F table 3.17 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Implication. The results of this study indicate the importance of attention that needs to be given to Motivation and Non-Physical Work Environment on employee performance at PT Delta Systech Indonesia. For the management of PT Delta Systech Indonesia, it is recommended to focus on developing strategies that can increase employee motivation and create a positive non-physical work environment, such as improving internal communication, providing emotional support, and creating an inclusive and collaborative work culture, so that employees feel more appreciated and motivated to give their best performance.

Keywords: Motivation, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 56 orang, dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi tersebut. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dari nilai koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,687. dan nilai t hitung 5,310 > t tabel 2,00488 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. (2) Secara parsial, Lingkungan kerja non fisik juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,647, koefisien determinasi sebesar 64,7%, dan nilai t hitung $4,555 > t$ tabel 2,00488 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 9.529 + 0.405 X_1 + 0.370 X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 dan koefisien determinasi sebesar 78,8%, serta nilai F hitung $43,359 > F$ tabel 3,17 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Implikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian yang perlu diberikan terhadap Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan di PT Delta Systech Indonesia. Bagi manajemen perusahaan PT Delta Systech Indonesia, disarankan untuk fokus pada pengembangan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif, seperti meningkatkan komunikasi internal, memberikan dukungan emosional, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Agar organisasi dapat berjalan secara efektif, fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan, dan pengawasan harus berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya harus tersedia dan memenuhi standar. Salah satu unsur utama yang mendukung keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sutrisno, (2018:38).

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang aktif dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, namun sebaliknya sumber daya manusia yang tidak aktif dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Setiap perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya untuk menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kesejahteraan perusahaan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan agar termotivasi dalam bekerja. Hal itu sangat penting karena kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada hal-hal yang bersifat material ataupun teknologi yang dikembangkan, tetapi juga tergantung pada karyawan yang ada.

Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah pencapaian kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, Maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Jika motivasi internal dan eksternal diberikan dengan baik maka dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif.

Setiap karyawan pasti akan mengharapkan balas jasa berupa penghargaan atau reward yang sebanding dengan pekerjaan dan jabatannya namun banyak perusahaan terkadang hanya mementingkan keuntungan perusahaan saja tanpa memikirkan karyawannya, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi dalam diri karyawan berkurang. Motivasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik pula, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan kinerja karyawan. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non

fisik. Menurut Pusparani (2021:534), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua situasi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan dan rekan kerja, maupun dengan karyawan bawahan". Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerjasana yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung Kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang meningkat antara orang-orang yang ada dalam lingkungan kerjanya. Dengan mempertimbangkan lingkungan kerja yang positif, akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Suasana kerja juga menjadi tantangan, terutama karena adanya persaingan tidak sehat dan komunikasi yang kurang efektif di antara karyawan. Hal ini sering kali menyebabkan kesalahpahaman serta menghambat kerja sama tim. Selain itu, kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja karyawan semakin memperburuk situasi, membuat banyak karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja.

Sistem imbalan yang tidak sepenuhnya transparan juga menjadi sumber ketidakpuasan. Banyak karyawan merasa bahwa penghargaan atas kinerja mereka belum diberikan secara adil, yang berdampak pada menurunnya semangat dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, ketidakjelasan dalam penilaian kinerja serta jenjang karier membuat sebagian karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Semua faktor ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam aspek pengawasan, komunikasi, dan sistem penghargaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Manajemen

Menurut Ghillyer (2016:4), berpendapat bahwa "Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Proses yang dimaksud adalah melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut.

Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

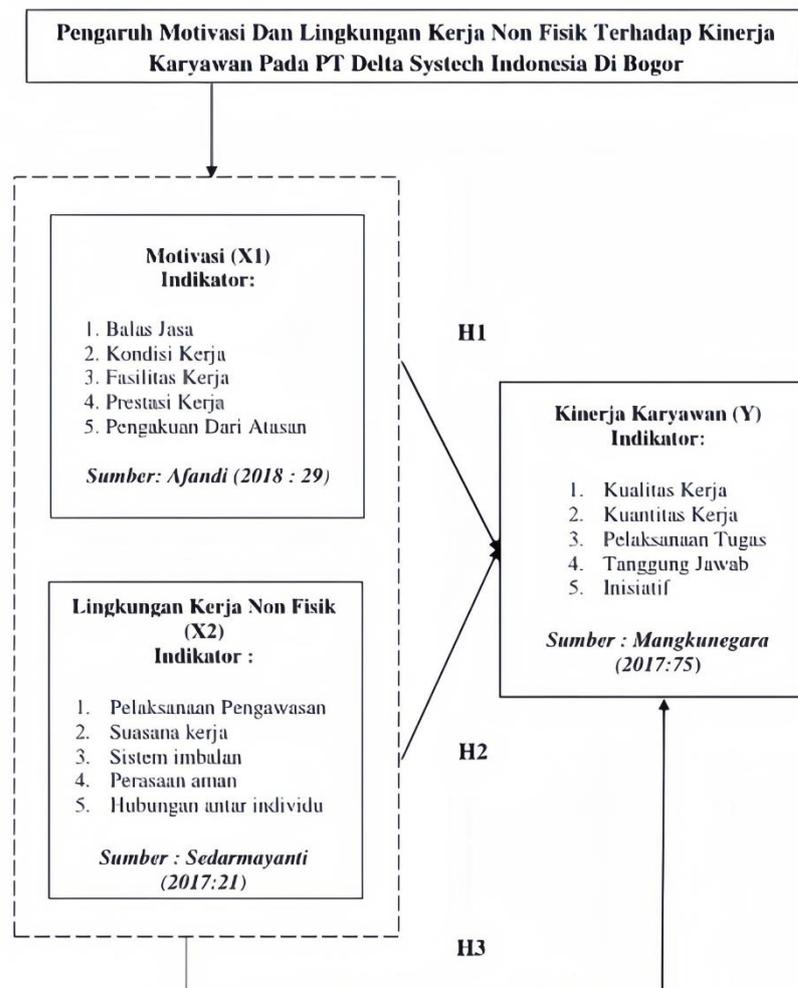
Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:60), "Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Menurut Mangkunegara (2017:05), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja". Sedangkan Menurut Sondang P. Siagian (2016:205), "Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan sebagai hasil yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pada statistik penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Dalam statistik nol (H_0) diartikan tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Hipotesis alternative (H_a) adalah lawan dari hipotesis nol, yaitu adanya perbedaan antara data populasi dengan sampel.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non

fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Systech Indonesia di Bogor.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:13), mendefinisikan bahwa "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan". Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Delta Systech Indonesia Di Bogor. Adapun waktu penelitian ini akan dikerjakan selama empat sampai enam bulan. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan peneliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Delta Systech Indonesia Di Bogor sebanyak 56 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan PT Delta Systech Indonesia Di Bogor yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu Kuesioner, Dokumentasi dan Data Sekunder.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's	Keterangan
Motivasi	0,756	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,641	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 1. di atas hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

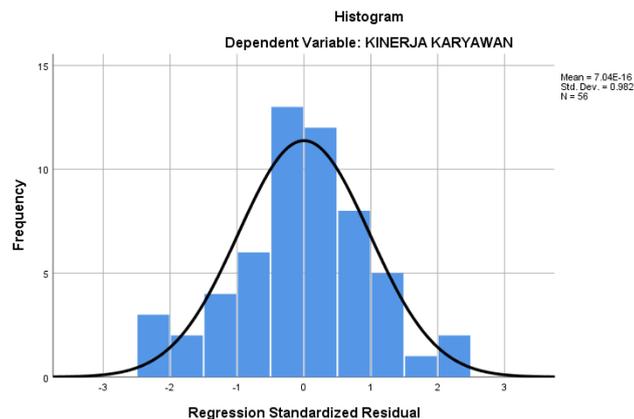
Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60469156
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,051
	Negative	-0,068

Test Statistic	0,068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,200 ^d
a. Test distribution is Normal.	

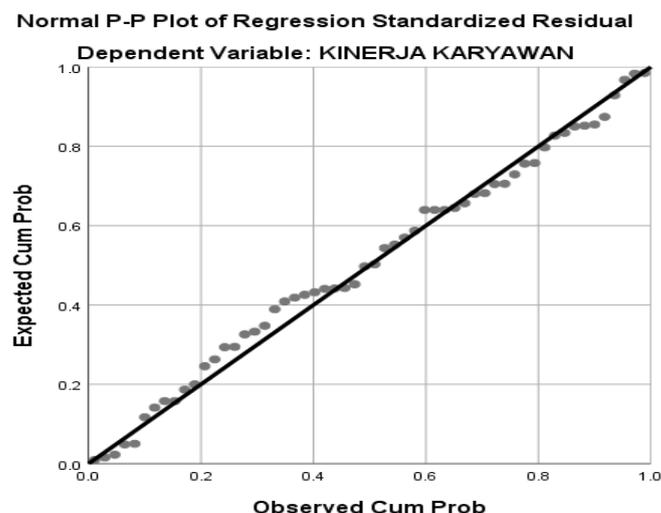
Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel 2. di atas hasil uji normalitas dengan menggunakan *one- sample kolmogorov-smirnov test* di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal p- plot, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan floating data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian ini ditemukan dengan melihat grafik P-Plot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar di sekitar garis diagonal. Adapun grafik P-Plot pada penelitian ini adalah seperti yang digambarkan di bawah ini.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar grafik 3. tersebut, sebagian besar titik-titik berada cukup dekat dengan garis diagonal, meskipun ada beberapa deviasi kecil pada bagian ekor (baik di bagian bawah maupun atas plot. Hal ini mendukung validitas model regresi yang digunakan, karena salah satu asumsi penting dalam regresi linear ialah residual harus mengikuti distribusi normal. Adanya sedikit deviasi pada ekor tidak terlalu mengkhawatirkan dan dapat dianggap sebagai variasi acak.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficient			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0,809	1,237
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,809	1,237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Dari Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel *independen*. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

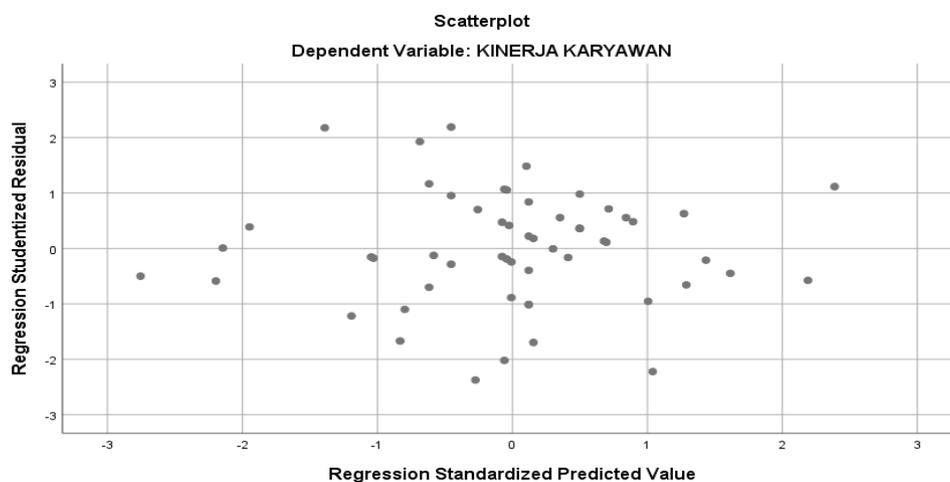
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,788 ^a	0,621	0,606	1,63469	1,653

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4. di atas hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,653 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,430-2,357. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Mengacu pada gambar grafik 3. tersebut menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas sebagian besar terpenuhi, tetapi ada indikasi adanya beberapa outlier atau heteroskedastisitas pada nilai prediksi yang lebih tinggi. Hal tersebut menunjukkan kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau dikenal sebagai homoskedastisitas sehingga pada penelitian ini untuk model regresinya telah memenuhi persyaratan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,026	0,557		5,413	0,000
	Motivasi	0,557	0,080	0,687	6,951	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.026 + 0.557 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19.026 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) tidak ada 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.557 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0.557 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.557 *point*.

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,007	3,918		4,851	0,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,559	0,090	0,647	6,238	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.007 + 0.559 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19.007 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tidak ada 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.559 *point*.

- b) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0.559 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.559 point.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.529	3,660		2,603	0,012
	Motivasi	0,405	0,076	0,500	5,310	0,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,370	0,081	0,429	4,555	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 7. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.529 + 0.405 X_1 + 0.370 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9.529 artinya jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 9.529.
2. Nilai regresi 0.405 X1 (positif) artinya apabila variable motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.405 satuan.
3. Nilai regresi 0.370 X2 (positif) artinya apabila variable Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.370 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2. Pedoman Interval Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000-0,200	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Uji Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,687 ^a	0,472	0,462	1,91030	1,637

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 9. di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) sebesar

0,687. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,647 ^a	0,419	0,408	2,0045	1,451

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 10. di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,647. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 5. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,788 ^a	0,621	0,606	1,63469	1,653

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 11. di atas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,788 yang berarti koefisien antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,600-0,799 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Merujuk pada tabel 4.9 - 4.11 maka nilai koefisien determinasi (KD) dengan rumus $KD=(R^2) \times 100\%$ diperoleh untuk:

- X1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,472 yang artinya variabel motivasi X1 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 47,2%.
- X2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,419 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik X2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 41,9%.
- X1 dan X2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,621 yang artinya variabel motivasi X1 dan lingkungan kerja non fisik X2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 62,1%.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t Hitung)

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized		

Model	Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	9,529	3,660	2,603	0,012
Nj Motivasi	0,405	0,076	0,500	5,310
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,370	0,081	0,429	4,555

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

- 1) Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 5,310. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0,0 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 4,555. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji Fhitung)

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	231,730	2	115,865	43,359	,000 ^b	
Residual	141,627	53	2,672			
Total	373,357	55				

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Mengacu pada hasil *output* di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 43,359 dengan tingkat signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $56 - 3 = 53$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($43,359 > 3,17$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.026 + 0.557 X_1$. Artinya Nilai konstanta sebesar 19.026 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) tidak ada 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.557 point. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0.557 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.557 point. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safih, A. R. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Sunlife Financial Indonesia.

2. Berdasarkan analisis diperoleh nilai korelasi variabel motivasi (X1) sebesar 0,687. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian X1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,472 yang artinya variabel motivasi X1 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 47,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abid, M., & Safiih, A. R. (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunicati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan selama sistem kerja WFH (Work From Home), di PT Putra Mulia Telecommunication.
3. Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 5,310. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0,0 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiyanto, F., & Sina, I. (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Kemang Di Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor sebesar 61,5%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.007 + 0.559 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Artinya nilai konstanta sebesar 19.007 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tidak ada 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.559 point. Dan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0.559 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.559 point. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf Maulid, Akbar Ilham, dan Hamid Ahmad (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($9,627 > 1,717$).
2. Berdasarkan analisis diperoleh nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,647. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian X_2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,419 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 41,9%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riztechindo Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,2%.
3. Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 4,555. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin dan Husain (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Persero Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karier karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,2%.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.529 + 0.405 X_1 + 0.370 X_2$. Konstanta sebesar 9.529 artinya jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 9.529. Nilai regresi 0.405 X_1 (positif) artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.405 satuan. Nilai regresi 0.370 X_2 (positif) artinya apabila variabel Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.370 satuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meilania, V. A., & Sina, I. (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Momenta Agrikultura Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,5%.
2. Berdasarkan analisis nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,788 yang berarti koefisien antar variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas bahwa rentang 0,600-0,799 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat. Dan Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,621 yang artinya variabel motivasi X_1 dan lingkungan kerja non fisik X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 62,1%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} < t_{tabel}$, $-0,232 < 0,87$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $20,188 > 2,007$).
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 43,359 dengan tingkat signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $56 - 3 = 53$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($43,359 > 3,17$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, dan N. Lilis Suryani (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7%.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian ini, penulis terbatas hanya menggunakan data umum tanpa menggunakan data-data fundamental kedepannya agar para peneliti menggunakan data yang lebih lengkap. Dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan, terdapat kemungkinan subjektivitas dalam pengisian kuesioner. Untuk mengatasi hal ini, disarankan untuk menambahkan instrumen teknik pengambilan data lainnya,

sehingga data yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan mendalam. Pendekatan yang lebih bervariasi dapat membantu memperkaya informasi dan mengurangi bias yang mungkin muncul. Penelitian ini juga terbatas pada periode waktu tertentu, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak mencerminkan kondisi yang berubah seiring waktu. Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan mengikuti perkembangan jangka panjang atau dalam periode yang lebih luas, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Delta Sytech dan perusahaan lainnya.

6. Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Systech Indonesia ditunjukkan dengan kuat Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 5,310. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0,0 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai korelasi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,687. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian X_1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,472 yang artinya variabel motivasi X_1 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 47,2% Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Systech Indonesia ditunjukkan dengan kuat Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 4,555. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,647. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian X_2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,419 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 41,9% Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Systech Indonesia dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 43,359 dengan tingkat signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $56 - 3 = 53$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($43,359 > 3,17$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahyakudin, A. (2017). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Sumberdaya Manusia Di Bank Syariah Bukopin. *Syiar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 1(2).
- Armansyah. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Arianti, K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja kepala kantor terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*, 1(1), 4-10.
- Ardi Nupi & Astry Novitasari. (2019). *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2). ISSN (Online): 2460-2299

ISSN (Cetak): 1693-5233.

- Darmanto. (n.d.). Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan koordinasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop I Jakarta Pusat. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 79-94.
- Dewi, N. P. A. P. C. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Mambal. (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Erri, S., & Fajrin, R. (2018). *Psikologi industri dan organisasi: Motivasi dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrezi, K. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Ghillyer, A. (2016). *Management: Principles and applications*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hafidzi, M., et al. (2019). *Motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harahap, T. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2016). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, N. (2023). *Motivasi kerja dan produktivitas karyawan*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati. (2017). *Jurnal Akuntansi*, 18(2). ISSN: 2302-8556.
- Istijanto. (2018). *Aplikasi praktis riset*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. 9(1), 45-53.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma, B. W., Novingky, F., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Masram. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mauris D. S. Lumentut & Lucky Oh Dotulong. (2015). *Jurnal EMBA*, 3(1), 74-85. ISSN 2303-1174.
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). *Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia*. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia

Indonesia.

- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- . (2017). *Manajemen kinerja dan motivasi kerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Rina & Aditya Halim. (2017). *Jurnal Riset XIX*, 3(008), p-ISSN 2477-0655.
- Rivai, V., & Basri, M. (2017). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, G., & Kadarisman, M. (2018). *Motivasi kerja dalam organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- . (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- . (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiani, I., & Hr, S. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25-33.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. (2008). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 5(2), 87-95.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen lingkungan kerja dalam perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 25)*. Alfabeta.
- . (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 26)*. Alfabeta.
- Susandi, S. (2018). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asia Paperindo Perkasa di Kota Batam. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sutrisno, D., & Ratnaningsih, S. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 395-414.
- Widodo, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.