

# Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang (*Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV. Lembaga Palembang*)

Fatma Oktarendah<sup>1</sup>, Metha Aditya Putri<sup>2\*</sup>

Universitas PGRI Silampari, Sumatera Selatan<sup>1,2</sup>

[fatma.oktarendah@unpari.ac.id](mailto:fatma.oktarendah@unpari.ac.id) , [metha.adityaputri@unpari.ac.id](mailto:metha.adityaputri@unpari.ac.id)



## Riwayat Artikel

Diterima pada 18 Juli 2023

Revisi 1 pada 22 Juli 2023

Revisi 2 pada 24 Agustus

Revisi 3 pada 26 Agustus 2023

Disetujui pada 28 Agustus 2023

## Abstract

**Purpose:** This study aims to determine and evaluate the performance of employees at CV. Lembaga located in Palembang, South Sumatra.

**Methodology:** During the research process and data collection, it was carried out using a questionnaire which was distributed to 22 respondents, who were employees of CV. Lembaga itself. By using descriptive analysis method. Questionnaires were analyzed with multiple linear regression analysis.

**Results:** The results showed that the work environment has a partial and significant positive effect on performance and work motivation has a positive and significant effect on performance. Simultaneously the work environment and work motivation have a positive and significant effect on performance.

**Limitations:** Unreturned questionnaires, limited scope of research area, and limited variable became the limitations of this study.

**Contributions:** Hopefully for future researchers to convey the variables of job satisfaction, leadership style and work stress.

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

**How to Cite:** Oktarendah, F., Putri, m, A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 63-77.

## 1. Pendahuluan

Dalam suatu sistem perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran dalam mencapai tujuan perusahaan. (Hernawan & Srimulyani, 2021) Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (Attamimi et al., 2022) Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta motivasi kerja agar dapat memacu semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya (Nitisemito, 1982) misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Motivasi kerja merupakan daya gerak pendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Timpe, 2017) Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu didorong oleh adanya suatu kebutuhan hidup baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga prestasi kerja ataupun kinerja dapat meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Para pakar sosial berpendapat bahwa ada dua komponen utama untuk menganalisis motivasi sebagai dasar tingkah laku individu (Cardoso Gomes, 2003) yaitu: (1) komponen internal, merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan dan (2) komponen tujuan yang ingin dicapai. Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sehubungan dengan itu studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia yang dilakukan oleh individu itu sendiri serta para pemimpinnya (Yu et al., 2017). Pemimpin hendaknya mengetahui sifat universal manusia biasanya tidak senang diperintah. Karyawan pada dasarnya bersedia dengan senang hati jika perintah itu dilakukan dengan cara persuasif dan didasarkan atas kecakapan dan kebanggaan atas keahlian pekerjaan. (Anisman, 2021) .

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan CV. Lembaga Tahun 2021-2022

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Tingkat Kehadiran/bulan (%)</b>
2021	Januari	50
	Februari	40
	Maret	50
	April	60
	Mei	50
	Juni	30
	Juli	30
	Agustus	50
	September	50
	Oktober	70
	November	90
	Desember	90
2022	Januari	20
	Februari	10
	Maret	50
	April	40
	Mei	70
	Juni	60
	Juli	60
	Agustus	40
	September	50
	Oktober	60
	November	20
	Desember	20

Sumber: Absensi Karyawan CV. Lembaga Palembang

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih relatif rendah, dan mengalami penurunan dalam 2 tahun terakhir. Sementara itu laporan jumlah produksi yang dihasilkan oleh CV. Lembaga selama 2 tahun berturut-turut dari tahun 2021-2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Jumlah Produksi CV. Lembaga Tahun 2021-2022 (dalam Porsi)

<b>Bulan</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Januari	840	200
Februari	528	120
Maret	610	550
April	150	150
Mei	113	110
Juni	625	320
Juli	600	200
Agustus	800	550
September	850	320

Oktober	140	290
November	280	152
Desember	250	200

Sumber: Data produksi CV. Lembaga Palembang

Dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di atas terlihat penurunan tingkat produksi dan tidak stabilnya kehadiran karyawan sehingga menjadi salah satu penyebab jumlah penjualan dan produksi serta produktivitas kerja yang kurang mencapai target. Hal ini juga berdampak dengan sisi konsumen, yang mana menurunnya tingkat pembelian bisa jadi dikarenakan kepuasan konsumen yang belum sepenuhnya terpenuhi, (Widyawati & Faeni, 2021) Lingkungan kerja yang kurang mendukung serta motivasi kerja yang tidak maksimal merupakan salah satu dari sekian banyak faktor penting yang berpengaruh pada tingkat kehadiran karyawan. Maka dari itu, berdasarkan pemikiran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lembaga Palembang”.

## 2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

### 2.1 Lingkungan Kerja

#### 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli. Menurut (Fathoni, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2020) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
  - a. Faktor lingkungan social  
Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
  - b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan  
Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi  
Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### *2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja*

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara & Prabu, 2016)

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja  
Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja  
Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja  
Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
6. Hubungan Karyawan  
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan- rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika

hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Handoko, 2011) motivasi adalah : “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut (Fenianti & Nawawi, 2023), pengertian dari motivasi adalah : “Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”. (Mangkunegara & Prabu, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari pengertian-pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga dan dominan di setiap perusahaan, merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satu peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka produksi yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan produksi yang mengecewakan. Mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik.

### 2.2.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan daripada motivasi yang dikemukakan oleh (Taryaman, 2016) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Dari tujuan tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

(Taryaman, 2016) jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Permasalahannya ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

### 2.2.4 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Motivasi

(Taryaman, 2016) aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja,

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Taryaman, 2016). (Kusnaedi, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Sementara itu menurut (Hariandja, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan mencapai tujuannya. Menurut (Mathis, 2020) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2020).

### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara & Prabu, 2016) yang merumuskan bahwa:

- a)  $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- b)  $Motivation = Attitude + Situation$
- c)  $Ability = Knowledge + Skill$

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- a) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 ; yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

### 2.3.3 Aspek Penilaian Kinerja

(Sedarmayanti, 2020) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan  
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.
- 3) Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 4) Kedisiplinan  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.
- 5) Kreatifitas  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama  
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan  
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian  
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa  
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 10) Kecakapan  
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- 11) Tanggung Jawab  
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Aspek penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas dan kerjasama. Pemilihan terhadap keempat aspek tersebut didasarkan kepada pertimbangan bahwa aspek-aspek tersebut dianggap yang paling kritis dan mampu memberikan gambaran yang relevan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk dijadikan sumber referensi penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian Ramma Indra Pramuji (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Indramayu. Mendapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Indramayu (Pramuji, 2017).
- 2) Penelitian Alam (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Persero Pabrik Gula Camming Di Kab. Bone mendapati hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Alam, 2017) .
- 3) Penelitian Kasmawati (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar mendapati hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kasmawati, 2014).
- 4) Penelitian Arta Adi Suryani (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang mendapatkan bahwa hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, sebesar 8,88% (Ardiansyah, 2016).
- 5) Penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA mendapatkan hasil Koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA (Sofyan, 2013).
- 6) Penelitian Emilia Noviani Asta Sari (2009) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II mendapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II sebesar 18,49% (Noviani, 2009).
- 7) Penelitian Sari & Sugiyanto (2021) yang berjudul mengenali pengaruh seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji di PT Karya Usaha Baru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) adalah seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji berakibat signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Usaha Baru(Sari, 2020).
- 8) Penelitian oleh Adha, dkk (2019) yang berjudul analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Mendapati hasil bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019)

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang

Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang



### 3. Metode penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Lembaga Palembang sebanyak 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dengan menggunakan sampel jenuh atau biasa disebut sensus. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Lingkungan Kerja(X1)	1. Tata ruang	1,2	Likert
	2. Suara bising	3,4	
	3. Penggunaan warna	5,6	
	4. Fasilitas dan perlengkapan	7,8	
	5. Keamanan kerja	9,10	
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan fisiologis	1,2	Likert
	2. Kebutuhan rasa aman	3,4	
	3. Kebutuhan hubungan sosial	5,6	
	4. Kebutuhan pengakuan	7,8	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	9,10	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1,2,3	Likert
	2. Kuantitas	4,5	
	3. Pelaksanaan Tugas	6,7	
	4. Tanggung Jawab	8,9,10	

### 4. Hasil dan pembahasan

#### 4.1 Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Keterangan Butir
<b>Lingkungan Kerja</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,731	0,211	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,695	0,211	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,603	0,211	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,557	0,211	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,243	0,211	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,282	0,211	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,630	0,211	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,434	0,211	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,492	0,211	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,218	0,211	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,553	0,211	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,614	0,211	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,505	0,211	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,697	0,211	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,586	0,211	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,719	0,211	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,398	0,211	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,505	0,211	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,697	0,211	Valid

10	Butir Pernyataan 10	0,586	0,211	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,759	0,211	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,632	0,211	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,661	0,211	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,633	0,211	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,473	0,211	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,714	0,211	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,600	0,211	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,490	0,211	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,360	0,211	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,661	0,211	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total corrected item* lebih besar dari 0,211.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,603	Reliabilitas
Motivasi	0,787	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,777	Reliabilitas

Sumber Data diolah (2023)

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rca lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel.

#### 4.3 Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17648463
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.082
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,304 sehingga lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VI F
	Lingkungan Kerja	.734	1.362
	Motivasi	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh sebesar 1,362 dan Motivasi (X2) diperoleh sebesar 1,362 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

#### 4.5 Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.729	2.214	1.215

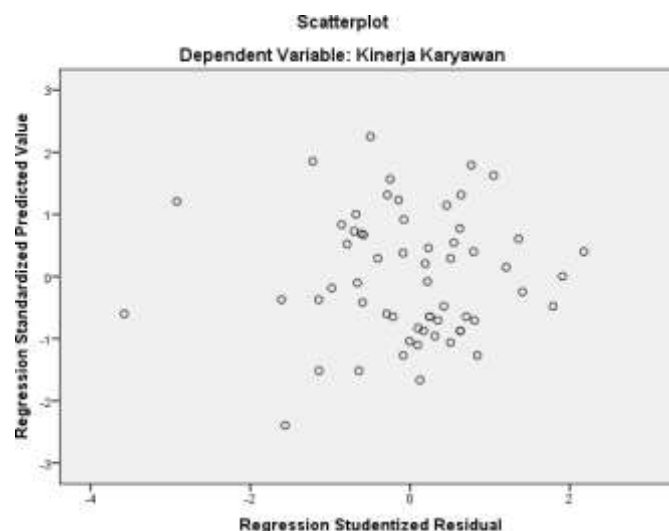
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin – Watson sebesar 1.215 dan berada diantara (1,1 – 1,54) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tanpa kesimpulan.

#### 4.6 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

#### 4.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.248	3.781		-.330	.743
	Lingkungan Kerja	1.009	.090	.826	11.163	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :  $Y = -1.248 + 1.009 X_1$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar -1.248 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai -1.248 koefisien regresi nilai (b) sebesar 1.009 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Lingkungan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.009 satuan.

Tabel 10. Regresi Sederhana Variabel Motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.800	4.904		2.202	.032
	Motivasi	.696	.113	.628	6.145	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = 10.800 + 0.696 X_2$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10.800 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 10.800 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.696 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.696 satuan.

#### 4.8 Analisis regresi linier berganda

Tabel 11. Hasil analisis regresi linier berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.182	3.861		-1.860	.068
	Lingkungan Kerja	.836	.097	.684	8.649	.000
	Motivasi	.305	.088	.275	3.480	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = -7.182 + 0.836X_1 + 0.305X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar -7,182 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar -7,182.

- 2) Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,836, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel lingkungan kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,836 kali.
- 3) Koefisien korelasi variabel Motivasi (X2) 0,305, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305 kali.

#### 4.9 Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.729	2.214

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,738, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 26,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

#### 4.10 Uji Hipotesis

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti diterima ditolak ( $\alpha = 5\%$ )
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti ditolak diterima ( $\alpha = 5\%$ )

Tabel 13. Hasil Uji t Lingkungan Kerja

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.248	3.781		-.330	.743
	Lingkungan Kerja	1.009	.090	.826	11.163	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.163 > 1,672$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima atau variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14. Hasil Uji t Motivasi

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.800	4.904		2.202	.032
	Motivasi	.696	.113	.628	6.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung  $> t_{\alpha/2}$  tabel ( $6,145 > 1,672$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima atau variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Tabel 15. Hasil Uji F  
*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	787.495	2	393.748	80.303	.000 <sup>b</sup>
Residual	279.488	57	4.903		
Total	1066.983	59			

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh F hitung =  $80,303 > 2,766$  atau ( $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Kesimpulan

Secara simultan variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan secara bersama-sama dengan f hitung  $80,303 > f_{\text{tabel}}$  ( $2,766$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Diperoleh hasil uji persamaan regresi:  $Y = -7,182 + 0,836 X_1 + 0,305 X_2$ . Nilai R (korelasi) adalah 0,859 dan nilai R Square (determinasi) 0,738, menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_2$  (Motivasi) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan) sebesar 73,8% dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Limitasi dan studi lanjutan

Berdasarkan pengalaman kami selama proses penelitian dan pengumpulan data, limitasinya ada di waktu dan tempat serta jarak yang lumayan jauh. Mengingat lokasi kami di Lubuklinggau, sedangkan perusahaan yang kami teliti berada di Palembang. Butuh waktu kurang lebih 6-7 jam perjalanan darat. Dari segi waktu kurang efisien, dan memakan biaya yang lumayan besar.

## Ucapan terima kasih

Alhamdulillah, Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkah dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Penelitian dengan judul “Analisis pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lembaga”. Pada kesempatan ini Tim pelaksana penelitian ingin mengucapkan terima kasih kepada banyak pihak. Berkat bantuan dari berbagai pihak-pihak ini, maka akhirnya kami dapat menyelesaikan Laporan Penelitian ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rudi Erwandi, M.Pd selaku Rektor Universitas PGRI Silampari Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada kami selaku dosen untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas penelitian.
2. Bapak Viktor Pandra, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, fasilitas, administrasi guna kelancaran pengabdian ini.
3. Teman-teman dosen, khususnya dari Program Studi kewirausahaan yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian pengabdian ini.
4. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa kami sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini

Kami menyadari bahwa dalam laporan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kami dan pembaca pada umumnya.

## Referensi

- Adha, r. N., qomariah, n., & hafidzi, a. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *Jurnal penelitian ipteks*, 4(1), 47–62.
- Alam, h. M. R. M. S. (2017). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Persero pabrik gula cammaing di kab. Bone. *Jurnal ekonomi balance fakultas ekonomi dan bisnis*, 13(1).
- Anisman, h. B. (2021). *Analisis faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan pada pusat pendapatan pemerintah daerah kabupaten tulang bawang (studi pada pemerintah daerah kabupaten tulang bawang)*.
- Ardiansyah, d. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal bisnis dan manajemen*, vol.3(1), pp.16-30.
- Attamimi, s. K., hayati, k., & karim, m. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reviu akuntansi, manajemen, dan bisnis*, 2(1), 67–77.
- Cardoso gomes, f. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: andi offset.
- Fathoni, a. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Pt rineka cipta.
- Fenianti, f., & nawawi, m. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Tunas toyota di jakarta barat. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*, 5(3), 611–618.
- Handoko, h. (2011). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia handoko*. Bpfe yogyakarta.
- Hariandja, m. T. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai)* (pt. Gramed).
- Hernawan, b. D., & srimulyani, v. A. (2021). Dampak kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Reviu akuntansi, manajemen, dan bisnis*, 1(2), 115–125.
- Kasmawati, k. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sermani steel makassar. *Universitas islam negeri alauddin makassar*.
- Kusnaedi. (2021). *Ekonomi sumber daya manusia dan alam*. Universitas terbuka.
- Mangkunegara, a., & prabu, a. (2016). Evaluasi kinerja sdm. Bandung: refika aditama. *Agriculture department of boalemo district, gorontalo province*.
- Mathis, r. L. & j. J. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba empat.
- Nitisemito, a. S. (1982). *Manajemen personalia:(manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia indonesia.
- Noviani, s. E. (2009). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt glory industrial semarang ii*. Tesis.
- Pramuji, r. I. (2017). *Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kepemudaan dan olahraga kabupaten indramayu*.
- Sari, t. (2020). *Pengaruh seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan pt. Karya usaha baru*. Universitas pgri adi buana surabaya.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Pt. Refika aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar maju.
- Sofyan, d. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial engineering journal*, 2(1).
- Taryaman, e. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: kumpulan teori msdm yang dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah*. Deepublish.
- Timpe, a. D. (2017). *Seri manajemen sumber daya manusia (memotivasi pegawai)* (cetakan ke). Pt. Elex media komputindo.
- Widyawati, s., & faeni, r. P. (2021). Pengaruh marketing online, kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen hotel borobudur. *Reviu akuntansi, manajemen, dan bisnis*, 1(1), 15–19.
- Yu, s., alper, h. E., nguyen, a.-m., brackbill, r. M., turner, l., walker, d. J., maslow, c. B., & zweig, k. C. (2017). The effectiveness of a monetary incentive offer on survey response rates and response completeness in a longitudinal study. *BMC Medical Research Methodology*, 17, 1–9.