



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Budhi Prabowo¹, Natasya Salsabila Lesmana²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen02034@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-10-14 Revised: 2023-12-18 Published: 2023-12-21 Keywords: <i>Motivation;</i> <i>Environment;</i> <i>Performance;</i> <i>Employee.</i>	This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance on CV. Muslim South Tangerang City Gallery. Analytical techniques use statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on employee performance of 82.9 %, hypothesis tests obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(18,832 > 1,993)$. Work Environment has a significant effect on employee performance of 53.4%, hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,148 > 1,993)$. Motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4,780 + 0,799X_1 + 0,131X_2$. Contribution of influence of 83.7%, hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(184,681 > 3,125)$.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-10-14 Direvisi: 2023-12-18 Dipublikasi: 2023-12-21 Kata kunci: <i>Motivasi;</i> <i>Lingkungan;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 82,9 %, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(18,832 > 1,993)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,148 > 1,993)$. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,780 + 0,799X_1 + 0,131X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 83,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(184,681 > 3,125)$.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. sumber daya manusia harus ditempatkan pada satu jabatan yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya. SDM termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk

memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mewujudkan kinerja kerja melalui pemberian motivasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi bisa mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan motivasi kepada pegawainya hal tersebut bertujuan agar para karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan membawa positif bagi perusahaan.

Selain motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan. Berdasarkan latarbelakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:35) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 75 responden. Menurut Sugiyono (2010:335) "yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain" dalam menganalisis, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 4,780 + 0,799X_1 + 0,131X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa Koefisien Konstanta Sebesar 4.780 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan. Koefisien regresi motivasi Sebesar 0,799 variabel motivasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,131, variabel lingkungan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,911 masuk pada tingkat korelasi kuat dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,731

masuk pada tingkat korelasi kuat, dengan kata lain variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,829 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,9% terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,4% terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,837 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 83,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				Sig.
	UC		SC		
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	6.155	1.858		3.313	.001
MOTIVASI	.892	.047	.911	18.832	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,832 > 1,993), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9.148 > 1,993), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	SoS	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1898.509	2	949.254	184.681	.000 ^b
Residual	370.078	72	5.140		
Total	2268.587	74			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (184,681 > 3,125), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,911 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 82,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,832 > 1,993). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,148 > 1,993). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,780 + 0,799X_1 + 0,131X_2$, nilai korelasi sebesar 0,915 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 83,7% sedangkan sisanya

sebesar 16,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (184,681 > 3,125). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,915 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 83,7 % sedangkan sisanya sebesar 16,3% di-pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (184,681 > 3,125). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV, Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran yaitu perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan apresiasi secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan, piagam bagi karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan semangat, giat dalam bekerja dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan. Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan penerangan dalam ruangan bekerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi semangat dan betah untuk bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Serta perusahaan harus mengapresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, dengan memberikan feedback pada perfoma dan juga bisa memberikan intensif jika perfoma karyawan sangat bagus. Sehingga karyawan merasa betah terhadap peraturan kerja yang diberlakukan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

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.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 101-119. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Aulia, L. (2023). Peran Pendidikan Administrasi Perkantoran di Era Digital. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 52-55. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.291>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 1-3
- Ghozali Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Sepuluh, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2021.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3405>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring, (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan, *Jurakunman* Vol.13, No. 1, Januari 2020. 10-23.
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931-939. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931-939>
- Irman, I., Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PRAKARSA Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis*, 7(1), 159-168.
- Konadi, W., & Faisal, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprk Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 8(15), 38-43.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt. Riscon Realty). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(02), 14-26.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. CV Budi Utama.
- Lucky Wulan Analisa, 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada DISPERINDAG kota Semarang. *Jurnal*. Semarang: UNES
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(2), 80-86.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. EMAS, 2(3),
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen), 13(1).
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(1), 38-44.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Utama, 2(1), 1-5.
- Siagian, P (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. Journal of Management Review, 4(3), 535-542.
- Sudjana (2014) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Sule, Ernie, T., & Saefullah, K. (2019). Pengantar Manajemen (12th ed.). Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang, 2017, Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Caps.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. Agora, 3(2), 175-179.
- Sutrisno, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang..
- Zahra, N. A. (2023). Peran Sekretaris dalam Dunia Bisnis. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 43-46. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.290>
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1-6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>