

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOLIDAY GROUP**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA MANAJEMEN**



**WIWIT ANDIKA**

**NPM S10219165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2025**

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOLIDAY GROUP

<sup>1\*)</sup>Wiwit Andika dan <sup>2)</sup>Yustiana Wardhani

<sup>1,2)</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

<sup>1</sup>andikawiwit5@gmail.com

<sup>\*)</sup>Corresponding author

Received: Desember 2025, Accepted: Januari 2026, Published: Februari 2026

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Holiday Group. Lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas serta kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Holiday Group dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi responden terhadap setiap indikator penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, uji asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan analisis regresi, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif serta motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memberikan motivasi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat, konsentrasi, dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, serta komunikasi internal yang lancar, sehingga setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja secara maksimal. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar, disiplin yang baik, serta komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain penghargaan yang diberikan perusahaan, peluang pengembangan karier, tantangan pekerjaan yang menarik, serta pengakuan atas prestasi yang dicapai. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menunjukkan loyalitas tinggi, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas yang konsisten, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil pra-survei yang dilakukan pada PT Holiday Group menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan motivasi karyawan masih belum optimal. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain kurangnya fasilitas kerja yang memadai, komunikasi internal yang belum efektif, serta sistem penghargaan dan jenjang karier yang belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan, khususnya pada tingkat kehadiran, inisiatif, dan penyelesaian tugas. Selain itu, ketidakseimbangan antara beban kerja dan fasilitas yang tersedia juga berpotensi menimbulkan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Holiday Group. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus

menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, tetapi juga bagi karyawan, karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat, konsentrasi, dan produktivitas kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja secara maksimal. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar, disiplin yang baik, serta komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hasil pra survei yang dilakukan pada PT Holiday Group menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan motivasi karyawan masih belum optimal. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain kurangnya fasilitas kerja, komunikasi internal yang belum efektif, serta sistem penghargaan dan jenjang karier yang belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan, khususnya pada tingkat kehadiran dan penyelesaian tugas. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Holiday Group.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday Group?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday Group?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Holiday Group?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2014), kinerja adalah suatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan, pengalaman waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil seseorang dalam melakukan pekerjaan, tugas ataupun tanggung jawabnya, kinerja seseorang tentunya memiliki bentuk kuantitas dan kualitas. Menurut pengertiannya kuantitas berupa seberapa banyak seseorang dapat menghasilkan suatu pekerjaannya, sedangkan kualitas yaitu mutu yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan prosedur perusahaan. Indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, disiplin kerja, dan tanggung jawab.

#### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayati, (2014). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu: 1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Indikator lingkungan kerja meliputi kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan, hubungan antara karyawan, dan komunikasi antar karyawan.

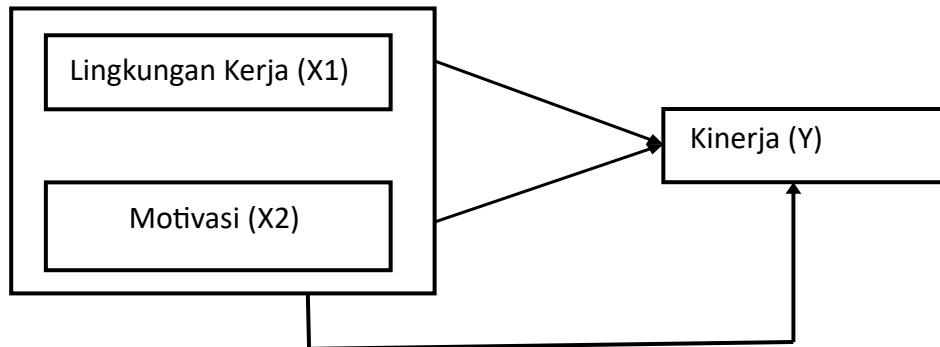
#### **Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2019:109), Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang agar melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh sebab itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang, karena setiap perilaku yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu alasan terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup serta keinginan orang tersebut.

Menurut Sutrisno, (2019). Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab, motivasi dalam melakukan pekerjaan memang sangat penting, tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan tergerak dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal, motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan merupakan suatu jaminan tercapainya tujuan perusahaan. Indikator motivasi meliputi keamanan lingkungan kerja, apresiasi kepada karyawan, jenjang karir, hubungan sosial, dan gaji/tunjangan.

### **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday group.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday.

H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday group.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:6) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Metode penelitian kuantitatif sendiri merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi dan sampel tertentu yang dianggap mampu mewakili kondisi nyata di lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Holiday Group, yang berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Dari total populasi, sebanyak 30 karyawan dipilih sebagai sampel uji kualitas instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum digunakan dalam penelitian utama, sedangkan 75 karyawan dijadikan sebagai sampel utama penelitian. Pemilihan sampel dengan teknik ini dilakukan agar data yang diperoleh dapat mewakili populasi secara objektif dan akurat.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara sistematis menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

### **Populasi dan sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Dari total populasi sebanyak

105 karyawan, sebanyak 30 karyawan digunakan sebagai sampel uji kualitas instrumen, sedangkan 75 karyawan dijadikan sebagai sampel utama penelitian.

#### **Teknik pengumpulan data**

Menurut Sugiyono (2016:75), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam analisis dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat dua metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu kuesioner dan observasi.

1. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka memberikan jawaban atas pernyataan tersebut.
2. Metode dokumentasi adalah pengambilan sumber data yang berasal dari tiga macam sumber, yaitu tulisan, tempat, dan kertas atau orang, untuk memperoleh informasi yang relevan dengan variabel penelitian.

Adapun setiap jawaban instrumen dalam penelitian ini diubah menjadi lima gradasi, mulai dari tingkat sangat tinggi hingga tingkat rendah. Secara umum, kategori penilaian yang digunakan pada skala Likert adalah 1–5, di mana masing-masing angka mewakili skor tertentu yang dijelaskan dalam tabel berikut. Skor ini digunakan untuk memudahkan pengolahan data secara kuantitatif, sehingga persepsi responden terhadap setiap pernyataan dapat diukur secara objektif.

**Tabel 1 Skala Likert**

| <b>Pertanyaan</b>         | <b>Nilai</b> |
|---------------------------|--------------|
| SS (Sangat Setuju)        | 5            |
| S (Setuju)                | 4            |
| N (Netral)                | 3            |
| TS (Tidak Setuju)         | 2            |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | 1            |

Sumber : Sugiyono (2016:100)

#### **Variabel Penelitian dan Operational Variabel**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y), yang menjadi fokus utama untuk dianalisis dan diukur pengaruhnya, sedangkan variabel independen yang digunakan untuk melihat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2).

**Tabel 2 Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>       | <b>Definisi</b>                                                                                                                                                                      | <b>Indikator</b>                                                                                                                                            | <b>Skala</b> |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Kinerja Karyawan (Y)  | Kinerja adalah hasil kerja baik yang kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan, dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diterimanya.<br>(Mangkunegara, 2014:9)      | 1. Kuantitas Pekerjaan<br>2. Kualitas Pekerjaan<br>3. Disiplin Kerja<br>4. Tanggung Jawab<br>(Mangkunegara, 2014:9)                                         | Skala Likert |
| Lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan kerja merupakan sekeliling tempat kerja karyawan, cara kerja serta pengaturan kerjanya, baik untuk perseorangan maupun sebagai kelompok kerja.<br>(Serdamayanti, 2014:26) | 1. Kelengkapan Fasilitas Kerja<br>2. Kondisi Ruangan<br>3. Hubungan Antara Karyawan<br>4. Komunikasi Antar Karyawan<br>(Serdamayanti, 2014:26)              | Skala Likert |
| Motivasi (X2)         | Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan dalam bekerja .<br>(Edy Sutrisno, 2019:111)                                                                                     | 1. Keamanan Lingkungan Kerja<br>2. Apresiasi Kepada Karyawan<br>3. Jenjang Karir<br>4. Hubungan Sosial<br>5. Gaji Dan Tunjangan<br>(Edy Sutrisno, 2019:111) | Skala Likert |

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis korelasi berganda, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis uji simultan (Uji F). uji parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri dari 30 responden. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berikut ini hasil pengujian validitas lingkungan kerja (X1), variabel motivasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

| No | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
|----|---------|--------|------------|
| 1  | 0,542   | 0,361  | Valid      |
| 2  | 0,551   | 0,361  | Valid      |
| 3  | 0,537   | 0,361  | Valid      |
| 4  | 0,599   | 0,361  | Valid      |
| 5  | 0,407   | 0,361  | Valid      |
| 6  | 0,757   | 0,361  | Valid      |
| 7  | 0,622   | 0,361  | Valid      |
| 8  | 0,598   | 0,361  | Valid      |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

| No | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
|----|---------|--------|------------|
| 1  | 0,756   | 0,361  | Valid      |
| 2  | 0,579   | 0,361  | Valid      |
| 3  | 0,572   | 0,361  | Valid      |
| 4  | 0,753   | 0,361  | Valid      |
| 5  | 0,381   | 0,361  | Valid      |
| 6  | 0,826   | 0,361  | Valid      |
| 7  | 0,670   | 0,361  | Valid      |
| 8  | 0,692   | 0,361  | Valid      |
| 9  | 0,519   | 0,361  | Valid      |
| 10 | 0,673   | 0,361  | Valid      |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

| No | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
|----|---------|--------|------------|
| 1  | 0,666   | 0,361  | Valid      |
| 2  | 0,713   | 0,361  | Valid      |
| 3  | 0,614   | 0,361  | Valid      |
| 4  | 0,558   | 0,361  | Valid      |
| 5  | 0,580   | 0,361  | Valid      |
| 6  | 0,538   | 0,361  | Valid      |
| 7  | 0,758   | 0,361  | Valid      |
| 8  | 0,568   | 0,361  | Valid      |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau tidaknya kusioner dalam sebuah penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka dapat dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), dan motivasi (X2). Dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Cronbach's Alpha | A    | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0.774            | 0.60 | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.701            | 0.60 | Reliabel   |
| Motivasi (X2)         | 0.852            | 0.60 | Reliabel   |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

## Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, dengan tujuan memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi dasar analisis regresi.

Uji normalitas bertujuan untuk mengecek apakah distribusi data mengikuti pola normal, uji linieritas memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier, uji multikolinearitas mendeteksi korelasi tinggi antarvariabel independen yang dapat memengaruhi akurasi koefisien regresi, dan uji heteroskedastisitas memastikan varians residual konstan di seluruh rentang data. Pelaksanaan uji asumsi klasik ini menjamin bahwa model regresi linier berganda yang digunakan valid, reliabel, dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

**Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik**

| Uji Asumsi Klasik      | Keterangan                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uji Normalitas         | Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,052 lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.                                                                      |
| Uji Linearitas         | Berdasarkan hasil scatterplot ditemukan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami Heterokodastisitas.                                                                                                  |
| Uji Multikolinearitas  | Nilai <i>tolerance value</i> variable Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) adalah 0,831 $> 0,10$ . Dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Adalah 1,204 $< 10$ . Dengan demikian, disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadinya multikolinieritas. |
| Uji Heterokodastisitas | Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,197 $> 0,05$ dan nilai signifikansi Motivasi (X2) sebesar 0,491 $> 0,05$ . Dengan demikian, disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokodastisitas.                                                                                     |

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Holiday Group. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, berikut hasil Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 8, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,052 lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test            |                       |                         |
|-----------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                                               |                       | Unstandardized Residual |
| <b>N</b>                                      |                       | <b>75</b>               |
| <b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>        | <b>Mean</b>           | <b>.0000000</b>         |
|                                               | <b>Std. Deviation</b> | <b>2.34934740</b>       |
| <b>Most Extreme Differences</b>               | <b>Absolute</b>       | <b>.102</b>             |
|                                               | <b>Positive</b>       | <b>.061</b>             |
|                                               | <b>Negative</b>       | <b>-.102</b>            |
| <b>Test Statistic</b>                         |                       | <b>.102</b>             |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>                 |                       | <b>.052<sup>c</sup></b> |
| <b>a. Test distribution is Normal.</b>        |                       |                         |
| <b>b. Calculated from data.</b>               |                       |                         |
| <b>c. Lilliefors Significance Correction.</b> |                       |                         |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

## 2. Uji Linearitas

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan bersifat linear dengan nilai sig. sebesar 0,197 > 0,05. Selanjutnya, berdasarkan Tabel 10, hasil uji linearitas antara motivasi dan kinerja karyawan juga menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai sig. sebesar 0,491 > 0,05.

**Tabel 9 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja**

| ANOVA Table                       |                       |                                 |                |           |               |              |             |
|-----------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------|-----------|---------------|--------------|-------------|
|                                   |                       |                                 | Sum of Squares | Df        | Mean Square   | F            | Sig.        |
| <b>Kinerja * Lingkungan Kerja</b> | <b>Between Groups</b> | <b>(Combined)</b>               | <b>546.620</b> | <b>48</b> | <b>11.388</b> | <b>1.511</b> | <b>.130</b> |
|                                   |                       | <b>Linearity</b>                | <b>61.942</b>  | <b>1</b>  | <b>61.942</b> | <b>8.218</b> | <b>.008</b> |
|                                   |                       | <b>Deviation from Linearity</b> | <b>484.678</b> | <b>47</b> | <b>10.312</b> | <b>1.368</b> | <b>.197</b> |
|                                   | <b>Within Groups</b>  |                                 | <b>195.967</b> | <b>26</b> | <b>7.537</b>  |              |             |
|                                   | <b>Total</b>          |                                 | <b>742.587</b> | <b>74</b> |               |              |             |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 10 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi**

| ANOVA Table               |                       |                                 |                |           |                |               |             |
|---------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------|-----------|----------------|---------------|-------------|
|                           |                       |                                 | Sum of Squares | Df        | Mean Square    | F             | Sig.        |
| <b>Kinerja * Motivasi</b> | <b>Between Groups</b> | <b>(Combined)</b>               | <b>341.109</b> | <b>10</b> | <b>34.111</b>  | <b>5.438</b>  | <b>.000</b> |
|                           |                       | <b>Linearity</b>                | <b>287.575</b> | <b>1</b>  | <b>287.575</b> | <b>45.843</b> | <b>.000</b> |
|                           |                       | <b>Deviation from Linearity</b> | <b>53.534</b>  | <b>9</b>  | <b>5.948</b>   | <b>.948</b>   | <b>.491</b> |
|                           | <b>Within Groups</b>  |                                 | <b>401.478</b> | <b>64</b> | <b>6.273</b>   |               |             |
|                           | <b>Total</b>          |                                 | <b>742.587</b> | <b>74</b> |                |               |             |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

## 3. Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance value* variable Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) adalah 0,831 > 0,10. Dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Adalah 1,204 < 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadinya multikolinieritas.



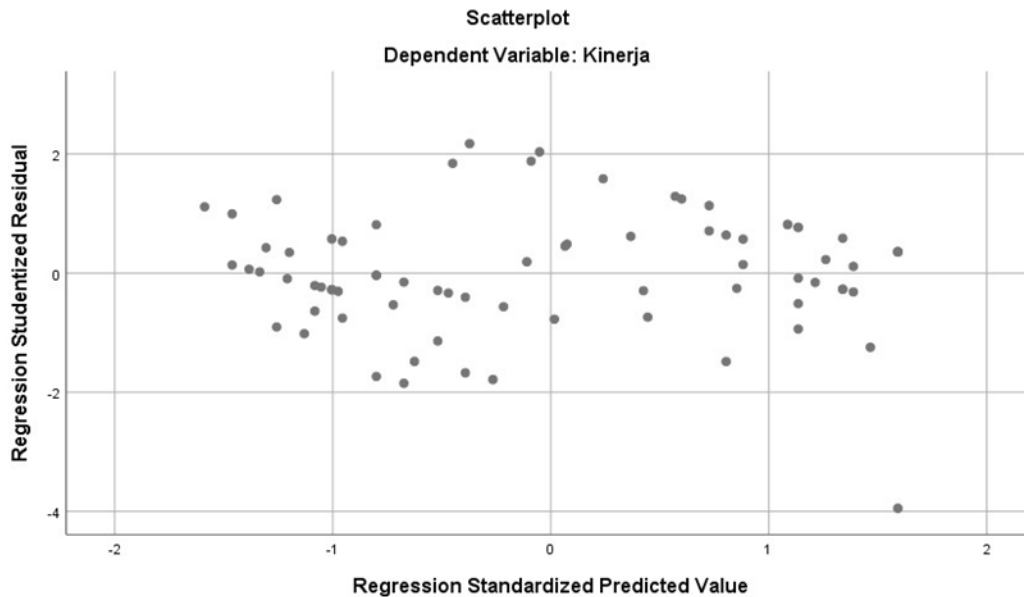
Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup>      |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|--------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                          |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                              | (Constant)       | 6.727                       | 3.822      |                           | 1.760 | .083 |                         |       |
|                                | Lingkungan Kerja | .269                        | .094       | .275                      | 2.865 | .005 | .831                    | 1.204 |
|                                | Motivasi         | .434                        | .509       | .509                      | 5.311 | .000 | .831                    | 1.204 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

#### 4. Uji Heterokodastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Dilihat dari scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, Pengujian dilakukan dengan melihat pola pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokodastisitas

#### Analisis Kolerasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengidentifikasi tingkat keterkaitan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R), sekaligus mengevaluasi pengaruh gabungan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Analisis Kolerasi Berganda

| Model Summary                                               |                   |                   |                            |
|-------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                       | R Square          | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                           | .671 <sup>a</sup> | .450              | 2.382                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja |                   |                   |                            |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), dan motivasi (X2). Hasil pengujian statistik menggunakan SPSS 25 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 13 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                              |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardize d Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                  | B                            | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 6.727                        | 3.822      |                           | 1.760 | .083 |
|                           | Lingkungan Kerja | .269                         | .094       | .275                      | 2.865 | .005 |
|                           | Motivasi Kerja   | .434                         | .082       | .509                      | 5.311 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

$$Y = 6,727 + 0,269 X1 + 0,434 X2 + e.$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) pada model regresi bernilai positif sebesar 6,727, yang menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak diperhitungkan atau tetap konstan, kinerja karyawan (Y) secara teoritis tetap berada pada angka 6,727. Hal ini berarti terdapat tingkat kinerja dasar karyawan yang terjadi meskipun kedua variabel independen tersebut tidak memengaruhi secara langsung. Selanjutnya, koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,269, dengan catatan variabel motivasi (X2) dianggap konstan.

Sementara itu, setiap kenaikan Motivasi (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,434, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) tetap. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ini, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, karena memiliki pengaruh lebih dominan, lalu baru lingkungan kerja.

**Uji Hipotesis****1. Uji Parsial (Uji T)**

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai *thitung* dengan *ttabel*. Nilai *thitung* dapat dilihat dari tabel coefficient, sedangkan untuk mendapatkan nilai *ttabel* dapat dilihat dari tabel t student, yaitu pada degrees of freedom ( $n-k$ ) atau  $75 - 3 = 72$  (jumlah data dikurangi jumlah variabel) dan pada signifikan 5% maka nilai *ttabel* adalah 1,993 (tabel distribusi t dapat dilihat pada lampiran). Hasil dari uji-t dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini:

**Tabel 14 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                              |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardize d Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                  | B                            | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 6.727                        | 3.822      |                           | 1.760 | .083 |
|                           | Lingkungan Kerja | .269                         | .094       | .275                      | 2.865 | .005 |
|                           | Motivasi Kerja   | .434                         | .082       | .509                      | 5.311 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai *thitung* dan *ttabel*, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *thitung* sebesar 2,865 yang lebih besar dari *ttabel* 1,993 dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai *thitung* sebesar 5,311 yang juga lebih besar dari *ttabel* 1,993 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 15.

**Tabel 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                          |            |                |    |             |        |                   |
|-------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                       |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig               |
| 1                                                           | Regression | 334.149        | 2  | 167.074     | 29.452 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                             | Residual   | 408.438        | 72 | 5.673       |        |                   |
|                                                             | Total      | 742.587        | 74 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja                              |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Dapat dilihat Fhitung sebesar 29,452 dan lebih besar dari 3,12 (Ftabel dapat dilihat dari lampiran) atau Fhitung > Ftabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari tabel 16, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,450. Artinya bahwa 0,450 X 100% = 45,0% Hal ini menyatakan bahwa 45,0% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Dan sisanya 55,0% banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary                                               |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                           | .671 <sup>a</sup> | .450     | .435              | 2.382                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil tabel 16 diperoleh informasi mengenai hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) yang menunjukkan nilai sebesar 0,450. Jika dikonversi ke dalam bentuk persentase, nilai tersebut setara dengan 45,0%, yang secara konseptual mengindikasikan bahwa sebesar 45,0% variasi kinerja karyawan pada PT Holiday Group dapat dijelaskan atau dipengaruhi secara simultan oleh dua variabel independen yang diteliti, yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2). Dengan kata lain, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 55,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, yang kemungkinan dapat berupa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, ataupun faktor eksternal lainnya yang tidak diuji oleh peneliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Holiday Group, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,269; signifikansi = 0,005). Indikator seperti kelengkapan fasilitas, kenyamanan fisik, dan komunikasi terbuka berada pada kategori sangat tinggi, sementara kerja sama tim dan pemerataan informasi masih perlu perhatian.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,434; signifikansi = 0,000), menjadikannya variabel dominan. Indikator tinggi meliputi kesesuaian kompensasi dan kesempatan pengembangan karier, sedangkan rasa aman kerja dan partisipasi sosial perusahaan masih perlu ditingkatkan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Adjusted R<sup>2</sup> = 0,450, yang berarti kedua variabel menjelaskan 45% variasi kinerja, sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain. Kinerja karyawan secara umum berada pada kategori sangat tinggi, khususnya pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Holiday Group adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Mempertahankan aspek lingkungan kerja yang telah baik, seperti kelengkapan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, dan komunikasi terbuka antar karyawan. Fasilitas kerja yang memadai serta suasana kerja yang nyaman perlu terus dijaga agar produktivitas karyawan tetap stabil. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan rutinitas pertemuan kerja sebagai sarana evaluasi, koordinasi, dan penyampaian informasi kerja.
- b. Mengoptimalkan aspek lingkungan kerja yang masih rendah, khususnya pada kerja sama tim dan pemerataan informasi antar bagian. Perusahaan dapat memperkuat koordinasi melalui kegiatan team building, peningkatan kolaborasi lintas divisi, serta penetapan alur komunikasi yang lebih terstruktur agar setiap karyawan memperoleh informasi secara merata dan merasa bagian dari tim yang solid.
- c. Mempertahankan kebijakan kompensasi dan pengembangan karier yang telah baik, karena menjadi faktor dominan dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab kerja. Sistem penghargaan, tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab, serta peluang promosi perlu tetap transparan dan adil.
- d. Meningkatkan aspek motivasi kerja yang masih perlu diperkuat, seperti rasa aman dalam bekerja dan partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih suportif, mempererat hubungan interpersonal antar karyawan, serta mengembangkan program internal yang memperkuat kebersamaan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, di luar lingkungan kerja dan motivasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, ataupun faktor-faktor psikologis lainnya yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penambahan variabel tersebut bertujuan agar penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian tidak hanya terbatas pada variabel yang telah dianalisis pada penelitian ini, tetapi juga mampu memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terkait interaksi antarvariabel dalam konteks organisasi.

Selain itu, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk memperluas jumlah responden yang terlibat agar data yang diperoleh lebih representatif, baik dari segi jumlah maupun karakteristik responden. Penelitian juga dapat dilakukan pada beberapa cabang perusahaan yang berbeda atau di berbagai unit kerja, sehingga temuan penelitian menjadi lebih generalisasi dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan, strategi manajemen, maupun perumusan kebijakan yang lebih tepat dan efektif.

Secara keseluruhan, kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang berguna dan praktis bagi manajemen PT Holiday Group dalam merancang strategi peningkatan lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan secara berkesinambungan. Lebih jauh, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S., Kuraesin, E., & Marlina, N. (2017). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batara Indah. *Inovator*.
- Ahyari, A. (2002). *Manajemen produksi: Perencanaan sistem produksi (Edisi ke-4)*. BPFE.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3.
- Ashari, A. (2005). Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. ANDI.
- Budianto, A. A. A. T., & Kartini, A. (tanpa tahun). *Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi ke-7)*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-3)*. PT Buku Seru.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Kasmir. (2018a). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik (Edisi 1, Cetakan 4)*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018b). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik (Edisi 1, Cetakan 4)*. Rajawali Pers.
- Malayu, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2014). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (tanpa tahun). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke-11)*. Oktober 2013.
- Moekijat, D. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Pioner Jaya.
- Munggaran, A. R., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2015). *Pengaruh kompensasi motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado*. Pelajar.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen (Edisi pertama, cetakan pertama)*. Deepublish.
- Robiyanti, F., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Tanah Bogor. *Inovator*, 4(1).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. *Inovator*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Serdamayanti, M. P. D., APU. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas*. Mandar Maju.
- Suganda, G., Soepeno, & Agung, S. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkindo Lestari Cabang Bogor*.
- Sugiyono, Prof. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. D. (2018a). *Metode penelitian*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sugiyono, Prof. D. (2018b). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.