



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRA  
SOLUSI KONSULTINDO JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Slamet Riyadi

1602025095

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRA  
SOLUSI KONSULTINDO JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Slamet Riyadi

1602025095

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRA SOLUSI KONSULTINDO JAKARTA SELATAN” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 13 Agustus 2021  
Yang Menyatakan,



(Slamet Riyadi)  
NIM 1602025095

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INSPIRA SOLUSI  
KONSULTINDO JAKARTA SELATAN**

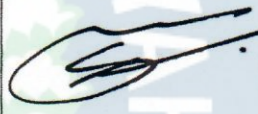
**NAMA** : **SLAMET RIYADI**

**NIM** : **1602025095**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

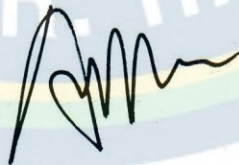
**TAHUN AKADEMIK** : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, M.B.A.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRA SOLUSI KONSULTINDO JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh:  
Slamet Riyadi  
1602025095

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 13 Agustus 2021

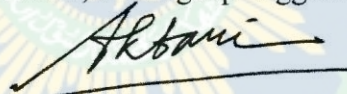
#### **Tim Penguji**

Ketua, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Deni Adha Akbari, S.E., M.Si.)

Anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Slamet Riyadi  
NIM : 1602025095  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRA SOLUSI KONSULTINDO JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksektif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 13 Agustus 2021  
Yang Menyatakan



(Slamet Riyadi)

## ABSTRAK

**Slamet Riyadi (1602025095)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRA SOLUSI KONSULTINDO JAKARTA SELATAN**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inspira Solusi Konsultindo, yang berjumlah 135 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin dengan sampel berjumlah 101 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan (3) Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

**Slamet Riyadi (1602025095)**

### **EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INSPIRA SOLUSI KONSULTINDO SOUT JAKARTA**

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and  
Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

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

*The purpose of this study was to determine the effect of each variable under study, namely the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Inspira Solusi Konsultindo, which amounted to 135 people. The sample selection technique was carried out with the Slovin formula with a sample of 101 people as respondents. The data collection technique used a questionnaire and its measurement used a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) the work environment has a significant and significant effect on employee performance, (2) work motivation has a significant and significant effect on employee performance, and (3) Work environment and work motivation together have a significant and significant effect on employee performance.*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terkasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Nurrasyidin, S.E., M.Si., selaku wakil dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si., selaku wakil dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Asep Sutarman, M.B.A., selaku pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

8. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A., selaku pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberi materi pengetahuan dan ilmunya selama ini sehingga membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan juga kepada kedua orang tua yang senantiasa mendoakan dan mendukung saya dalam menyusun skripsi ini.
11. Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu, mendoakan dan mendukung saya dalam menyusun skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 13 Agustus 2021

Penulis,



(Slamet Riyadi)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka .....	24
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
2.2.3 Pengertian Kinerja Karyawan .....	27
2.2.3.1 Manfaat Kinerja Karyawan .....	28
2.2.3.2 Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	29

2.2.3.3	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i> .....	31
2.2.3.4	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i> .....	32
2.2.4	<i>Pengertian Lingkungan Kerja</i> .....	33
2.2.4.1	<i>Manfaat Lingkungan Kerja</i> .....	34
2.2.4.2	<i>Dimensi Lingkungan Kerja</i> .....	34
2.2.4.3	<i>Indikator Lingkungan Kerja</i> .....	35
2.2.5	<i>Pengertian Motivasi Kerja</i> .....	36
2.2.5.1	<i>Tujuan Motivasi Kerja</i> .....	37
2.2.5.2	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja</i> .....	37
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	38
2.3.1	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan</i> .....	38
2.3.2	<i>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	39
2.3.3	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	39
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	41
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian</i> .....	42
3.2	<i>Operasional Variabel</i> .....	42
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	44
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	44
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	45
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	46
3.4.2	<i>Teknik pengumpulan Data</i> .....	46
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i> .....	47
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i> .....	47
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	47
3.5.2.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	47
3.5.3	<i>Uji Validitas dan Reliabilitas</i> .....	49
3.5.4	<i>Analisis Regresi</i> .....	51
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	51

3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	51
3.5.4.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</i>	52
3.5.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.5.6	<i>Pengujian Hipotesis</i>	54
3.5.6.1	<i>Uji t (Pengujian Secara Parsial)</i>	54
3.5.6.2	<i>Uji f (Pengujian Secara Simultan)</i>	55
<b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN</b>		
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	56
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	56
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i>	56
4.1.3	<i>Jenis Usaha</i>	57
4.1.3.1	<i>Payrol Services</i>	57
4.1.3.2	<i>Outsourcing Services</i>	58
4.1.3.3	<i>Training Services</i>	62
4.1.4	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	62
4.1.4.1	<i>Visi Perusahaan</i>	62
4.1.4.2	<i>Misi Perusahaan</i>	63
4.1.5	<i>Struktur Organisasi</i>	63
4.2	<i>Hasil dan Pembahasan</i>	63
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	63
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	65
4.2.3	<i>Analisis Perbutir Pernyataan</i>	66
4.2.3.1	<i>Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>)</i>	66
4.2.3.2	<i>Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</i>	71
4.2.3.3	<i>Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</i>	81
4.2.4	<i>Uji Kualitas Data</i>	89
4.2.4.1	<i>Uji Validitas</i>	89
4.2.4.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	91
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	92
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	93
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	94

4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i> .....	95
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastis</i> .....	96
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	97
4.2.6.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i> .....	98
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	98
4.2.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i> .....	98
4.2.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	99
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) dan Adjusted R Squared</i> .....	100
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i> .....	101
4.2.9.1	<i>Uji Statistik t</i> .....	101
4.2.9.2	<i>Uji Statistil F</i> .....	103
4.3	<i>Interpretasi</i> .....	103
<b>BAB V KESIMPULAN SARAN</b>		
5.1	<i>Kesimpulan</i> .....	109
5.2	<i>Saran</i> .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		113
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2019 .....	6
2.	Standar Nilai Kinerja Karyawan .....	7
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
4.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
5.	Skala Likert .....	47
6.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden .....	48
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
8.	Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	54
9.	Jenis Kelamin Responden .....	64
10.	Usia Responden.....	64
11.	Pendidikan Terakhir Responden .....	65
12.	Nilai Mean Masing-masing Variabel .....	65
13.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.....	66
14.	Kualitas udara di ruang kerja saya sudah cukup baik .....	67
15.	Kebersihan di tempat kerja saya sudah cukup baik.....	67
16.	Kelengkapan alat kerja di ruang kerja saya sudah cukup baik.....	68
17.	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan atasan .....	68
18.	Kerjasama saya dengan rekan kerja sudah terjalin sangat baik .....	69
19.	Kenyaman dan kebersihan dalam lingkungan kerja, menunjang kinerja saya yang baik .....	70
20.	Indikator Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	70
21.	Bonus atau intensif yang di berikan oleh perusahaan kepada saya sudah baik .....	71
22.	Gaji yang diterima perusahaan dapat menunjang kebutuhan primer saya dengan baik .....	72
23.	Gaji yang diterima perusahaan dapat menunjang kebutuhan transportasi saya.....	73

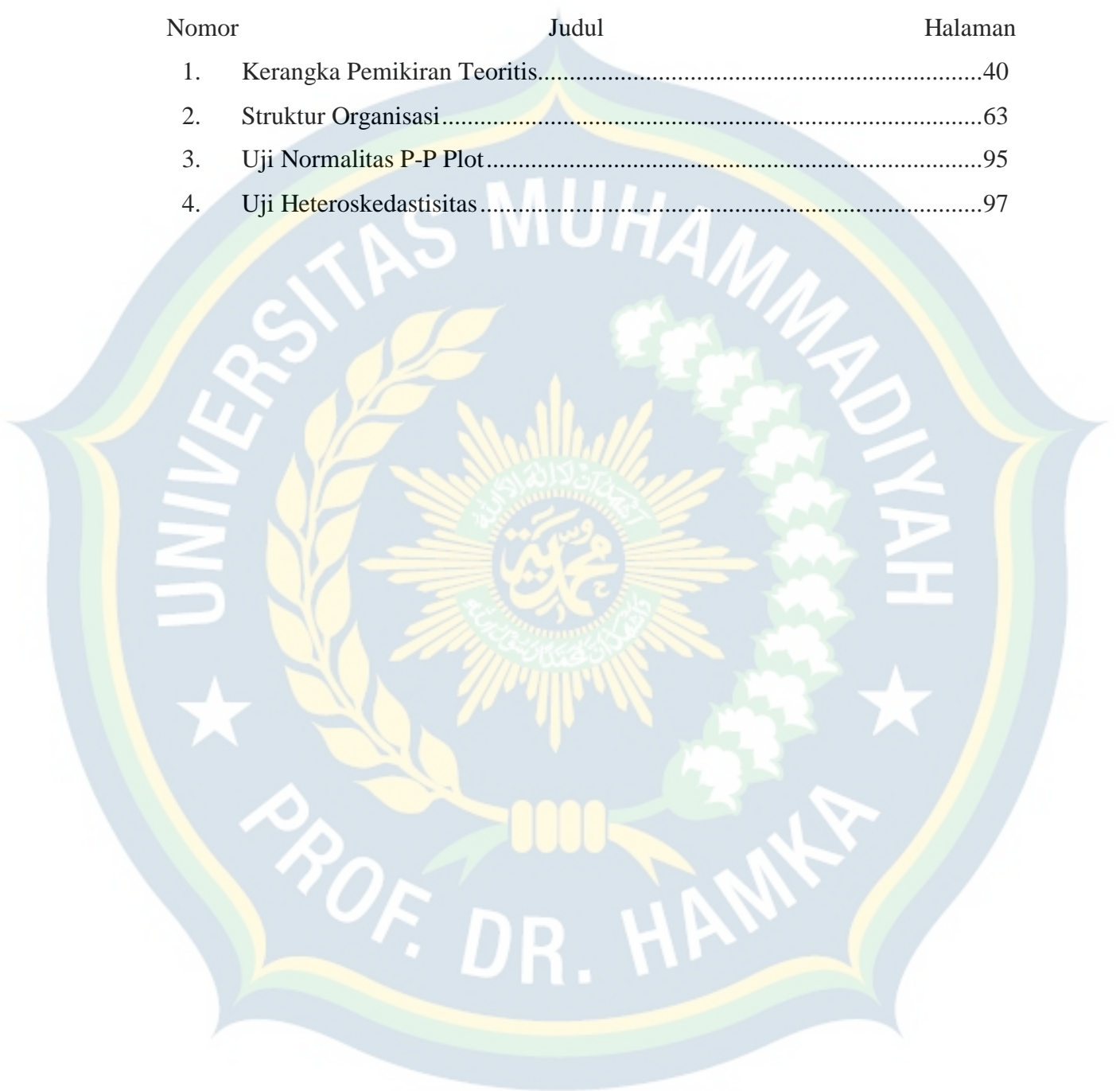
24.	Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan saya.....	73
25.	Jaminan kesehatan yang di berikan oleh perusahaan saya sudah cukup baik.....	74
26.	Perusahaan saya memberikan informasi keselamatan kepada saya apabila dalam keadaan darurat .....	74
27.	Perlengkapan dan keselamatan kerja di perusahaan saya cukup aman dan memadai untuk digunakan .....	75
28.	Saya sering berinteraksi dengan rekan kerja baru dalam suatu pekerjaan .....	76
29.	Saya senang berdiskusi atau berpendapat dalam suatu organisasi .....	76
30.	Saya merasa senang akan kemajuan saya ketika saya mampu menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada saya dengan baik.....	77
31.	Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman saya saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik .....	77
32.	Berkerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang.....	78
33.	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik .....	79
34.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam organisasi.....	79
35.	Indikator Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	80
36.	Saya selalu menjaga hubungan baik dalam menjalani suatu pekerjaan....	81
37.	Saya dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan .....	82
38.	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang di kerjakan baik dan maksimal .....	83
39.	Saya selalu merencanakan sesuatu sebelum melakukan sebuah pekerjaan .....	83
40.	Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi .....	84
41.	Saya mampu berkerja di bawah tekanan .....	84
42.	Saya yakin akan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan .....	85
43.	Saya berupaya membatu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan meskipun hanya bantuan moral.....	86
44.	Saya berupaya beradaptasi dengan lingkungan baru.....	86



45.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.....	87
46.	Saya saling bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan .....	87
47.	Indikator Kinerja Karyawan (Y) .....	88
48.	Uji Validitas Variabel $X_1$ (Lingkungan Kerja).....	90
49.	Uji Validitas Variabel $X_2$ (Motivasi Kerja).....	90
50.	Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	91
51.	Hasil Uji Reliabilitas .....	92
52.	Regresi Linier Berganda.....	92
53.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	94
54.	Uji Multikolinieritas .....	96
55.	Uji Autokorelasi .....	97
56.	Koefisien Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	98
57.	Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan .....	99
58.	Uji Koefisien Korelasi Berganda .....	100
59.	Analisis Koefisien Determinasi.....	101
60.	Uji Statistik t.....	102
61.	Uji Statistik F .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
2.	Struktur Organisasi.....	63
3.	Uji Normalitas P-P Plot.....	95
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	97



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/31
2.	Tabel Karakteristik Responden .....	7/31
3.	Tabulasi Data Kuesioner .....	8/31
4.	Hasil <i>Output</i> SPSS .....	15/31
5.	Tabel r .....	23/31
6.	Tabel Durbin Watson .....	24/31
7.	Tabel t.....	25/31
8.	Tabel F.....	26/31
9.	Surat Tugas .....	27/31
10.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi .....	28/31
11.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	29/31
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1 .....	30/31
13.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II .....	31/31

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Beberapa bulan telah berlalu sejak pandemi *Covid-19* terjadi diberbagai dunia termasuk di negara Indonesia. Belakangan ini, pembicaraan masyarakat mulai beralih membahas bagaimana dampak pandemi ini terhadap perusahaan dan karyawan. Lebih tepatnya pembicaraan mengenai dunia kerja sebelum dan sesudah *Covid-19*.

Banyak industri perusahaan pada bagian operasional HR, menurut Manulang (2013 : 120) definisi HR atau kata lainnya adalah SDM “merupakan tempat untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi / perusahaan secara kuantitatif maupun kualitatif. Kuantitas ditentukan melalui analisis beban kerja (*work load analysis*) dan analisis angkatan kerja (*work force analysis*). Kualitas ditentukan melalui analisis jabatan (*job analysis*) yang menghasilkan deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*).” Dalam proses penggajian menjadi sedikit terhambat karena adanya pandemi tersebut. Akibatnya saat ini industri perusahaan mulai menyadari bahwa proses penggajian dan HR tidak dapat disamakan dengan kondisi sebelum pandemi corona, sehingga perusahaan mulai berfikir solusi apa yang dapat digunakan untuk mengelola operasional HR secara efektif dan efisien. Disatu sisi masih banyak lagi sebenarnya perusahaan yang masih menggunakan proses HR secara manual, dimana hal tersebut sangatlah tidak efisien di tengah situasi krisis saat ini. Hasil data yang diperoleh kurang analitik dan tidak cocok untuk membuat keputusan

strategis perusahaan. Selain itu, *human error* pun lebih sering terjadi jika data yang dikelola cukup banyak.

Untuk mendukung perusahaan lain agar tidak terjadi kehambatan pada saat proses penggajian, ada beberapa jasa konsultan yang menyediakan pelayanan untuk sistem penggajian lebih mudah melalui penggunaan fitur *aplikasi* slip gaji.

Dengan cara seperti itu, maka jasa konsultan sistem penggajian juga akan menunjukkan profesionalitas perusahaan terhadap karyawan karena data karyawan dikelola dengan baik dan dapat dibuktikan keasliannya. Kemungkinan kesalahan juga dapat di minimalisir karena aplikasi ini bekerja sesuai dengan rumus dan ketentuan yang diberikan perusahaan.

Jasa konsultan pada *Human Resources* ini juga memiliki beberapa cakupan tugas dan tanggung jawab salah satunya yaitu *HR Planning*, *HR Recruitment*, *HR Compensation/Payroll*, *HR Performnace Management*, *HR Training & Development*, *HR Organization Development* dan sebagainya. Namun jasa konsultan yang akan peneliti bahas akan sepsifik pada sistem penggajian *compensation/payroll* yaitu pada perusahaan PT Inspira Solusi Konsultindo yang berlokasi didaerah Jakarta Selatan. Perusahaan ini melayani seperti membantu mempersiapkan bank transfer untuk pembayaran slip dan gaji, membantu mempersiapkan pengembalian pajak bulanan dan tahunan 21 dan slip pembayaran pajak untuk membayar pajak penghasilan pasal 21, serta menyediakan tim ahli penggajian yang tersedia bagi *customer* untuk menjawab pertanyaan apapun untuk membantu *customer* agar solusi pembayaran gaji menjadi lebih mudah.

Namun kini, pada saat kasus *Covid-19* dikonfirmasi masuk ke Indonesia, beberapa industri perusahaan sudah mulai membatasi para karyawannya untuk bekerja, termasuk salah satu yang terkena dampaknya adalah karyawan yang bekerja di PT Inspira Solusi Konsultindo beberapa karyawan ada yang *working from home* (WFH) dan ada yang *working from office* (WFO), namun yang terjadi pada saat karyawan yang ditugaskan untuk masuk bekerja atau *working from office*, peneliti menemukan masalah karena adanya pembatasan karyawan yang mulai masuk bekerja berefek pada sedikitnya karyawan yang masuk kerja seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung karena yang biasanya semua karyawan masuk kini semakin sedikit, kemudian kurangnya motivasi karena lingkungan yang kurang nyaman sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Pertama, permasalahan yang akan peneliti bahas yaitu pada variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) Menurut Sedarmayanti (2017 : 26) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah “Dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai.” Lingkungan kerja yang tidak sesuai salah satunya seperti tidak adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan sehingga menyebabkan kendala pada pekerjaan menjadi terhambat, kemudian disamping itu karena masih adanya diberlakukan sistem pembatasan karyawan pada saat masuk kerja sehingga yang terkena efeknya bukan hanya karyawan saja namun pada segi peralatan kantor yang diminimalisir penggunaannya. Agar tidak terjadi kerusakan maka

para karyawan terbatas untuk memaksimalkan pekerjaan mereka, sehingga banyak karyawan yang terkesan kerja menjadi tidak optimal dan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini didukung oleh salah satu teori dari dimensi yang dipakai oleh peneliti menurut Sedarmayanti (2017 : 27) termasuk dalam kategori lingkungan kerja fisik. Kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas seperti meja, kursi, komputer, mesin fotocopy, jaringan internet, penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. masih adanya senioritas dalam lingkungan kerja, karna masih ada beberapa karyawan yang senior merasa ingin dihargai dan ingin menjadi karyawan yang dianggap paling senior dalam hal pekerjaan yang berkaitan pada bidangnya, hal ini menyebabkan kesenjangan antara karyawan baru dengan karyawan lama menjadi tidak efektif dalam menjalin komunikasi yang baik karna adanya sikap rekan kerja yang merasa tidak boleh dilakukan oleh junior dan hanya boleh dilakukan oleh senior saja .

Kemudian, motivasi kerja ( $X_2$ ) Menurut Sunyoto (2015 : 32) berpendapat bahwa: “Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” namun peneliti melihat adanya motivasi karyawan yang kurang mendukung salah satunya seperti masih banyaknya karyawan yang membudayakan keterlambatan dan tidak adanya toleransi dari atasan. Seharusnya peran atasan adalah melihat hal kedisiplinan dari para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut agar mendidik karyawan lebih disiplin baik dalam waktu

maupun pekerjaan karna hal tersebut sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini didukung oleh teori dari tujuan motivasi karyawan menurut Hasibuan (2017 : 146) mengatakan bahwa sebagian besar karyawan dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan.” Kemudian permasalahan lainnya lagi adalah dikarenakan masih adanya pembatasan karyawan yang masuk kerja masih sedikit mengakibatkan tingginya beban pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang, karena tidak semua karyawan bisa melakukan pekerjaannya dalam satu waktu dan pada banyak bidang yang seharusnya tidak mereka kerjakan, dan masih adanya diskriminasi karyawan yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif suka atau tidak suka dari atasan saja sehingga penilaian tersebut menyebabkan diskriminasi antar karyawan.

Dari permasalahan kedua variabel diatas menyebabkan dampaknya terhadap kinerja karyawan yang bekerja di industri perusahaan PT Inspira Solusi Konsultindo tersebut. Menurut Hasibuan (2016: 12) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah: “Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.” Namun teori tersebut berbanding terbalik pada realita yang terjadi di perusahaan seperti hal kecil yang dapat saya lihat pada kinerja karyawan yang menurun adalah seperti buruknya komunikasi internal antar sesama karyawan karna komunikasi yang buruk memiliki



konsekuensi bisnis yang nyata, artinya jika hal ini terjadi secara terus menerus terulang akan merugikan bagi pihak perusahaan dan karyawan juga. Kemudian masih ada beberapa karyawan tidak diapresiasi yang layak dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak merasa kerja kerasnya dihargai, karena karyawan merasa sudah bekerja dengan penuh loyalitas tentu hal tersebut menyebabkan para karyawan kehilangan semangat untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerja karyawanpun juga bisa menurun. Hal ini didukung oleh teori dari Suparyadi (2015: 13) yang menyebutkan salah satu manfaat dari kinerja karyawan yaitu “untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.” Namun manfaat kinerja karyawan tersebut tidak terealisasikan dengan baik. Kemudian ketidakcocokan dengan anggota kerja dan tidak adanya keterbukaan dengan anggota kerja sehingga tidak memberikan peran bekerja secara optimal ketika saat bekerja.

Berikut ini merupakan data pendukung kondisi kinerja karyawan pada PT Inspira Solusi Konsultindo yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018 sampai 2019 :

**Tabel 1**  
**Data Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2019**

Perilaku Kerja	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	<b>7,5</b>	10	<b>60</b>	6
2. Tanggung Jawab	10	80	<b>8</b>	10	<b>60</b>	6
3. Kerjasama	10	80	<b>8</b>	10	<b>70</b>	7
4. Kepemimpinan	10	80	<b>7,5</b>	10	<b>60</b>	6
<b>Hasil Kerja</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	<b>70</b>	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	<b>70</b>	14
3. Keterampilan Kerja	20	75	<b>15</b>	20	<b>70</b>	14
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>79</b>	<b>100</b>		<b>68</b>

Sumber : Data sekunder PT Inspira Solusi Konsultindo

Dari Tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Inspira Solusi Konsultindo mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 disemua aspek dari 79% sampai 68%. Nilai dari standar kinerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – ke atas	Sangat Baik
2.	81 – 90	Baik
3.	71 – 80	Cukup
4.	61 – 70	Kurang
5.	60 – ke bawah	Buruk

*Sumber : Peraturan PT Inspira Solusi Konsultindo*

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Inspira Solusi Konsultindo kurang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur PT Inspira Solusi Konsultindo.

Oleh karena itu, uraian penelitian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Al-Omari (2017), Nuryasin (2017), Na (2017), Moulana (2017), Eliyanto (2018), Dian (2018), Hasibuan (2018), Ingsiyah (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) dan Alfiah (2019) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada variabel motivasi kerja menurut penelitian Nurdin (2017), Riyanto dan Sutrisno (2017), Ekundayo (2018), Fachreza (2018), Siddiqi (2018), Syardiansyah (2019), Fiansi (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2017) dan Pereira (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dari penjelasan diatas, oleh karena itu maka penulis menarik kesimpulan untuk tertarik meneliti lebih jauh dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan di PT Inspira Solusi Konsultindo terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan masih kurang mendapat perhatian dari perusahaan, hal ini dapat Diidentifikasi dari seringnya ada keluhan dari masyarakat sekitar.
2. Motivasi kerja di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan menurun, hal ini disebabkan karena gaji yang diterima belum memadai.

3. Kinerja karyawan pada PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan masih rendah, hal ini Diidentifikasi dari komunikasi atasan dan bawahan belum terbangun dengan maksimal.
4. Kinerja karyawan pada PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan Diidentifikasi masih rendah, hal ini disebabkan karena sistem training belum baik.
5. Motivasi kerja karyawan di PT Inspira Solusi Konsultindo masih rendah, hal ini disebabkan oleh sistem penghargaan di perusahaan belum terbuka dan adil.

#### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan

#### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inspira Solusi Konsultindo Jakarta Selatan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu

menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus pada PT X)*. Universitas Pertamina, Manajemen. Jakarta: Repository Universitas Pertamina.
- Al-Omari, K. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance. *International Journal of Applied Engineering*, 12(24), 15544-15550.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian, I. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perusahaan Manufaktur untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3), 203-212.
- Ekundayo, O. A. (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. *International Journal of African Development*, 5(1), 31-42.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Fachreza. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fiansi. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141-145.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasmalawati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- Ingsiyah, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal Admisi & Bisnis*, 20(1), 83-92.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marliani, R. (2016). *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality*. (A. Fawaid, & Maufur, Penerj.) Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Moulana, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Na, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Nurdin, A. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-7.
- Nuryasin, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 16-23.
- Pereira, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 48-59.
- Riyanto, S., & Ady, S. (2017). The Impact Of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2012). *Research Methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.



- Siddiqi, T. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies. *Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Sinambela, L. P. (2017). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, A. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyadi, H. (2015). *Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 395-414.
- Syardiansyah. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 196-205.