

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HYPERMART 369 KUPANG

The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At Hypermart 369 Kupang

Kevin I. Benu^{1,a)}, Debryana Y. Salean^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Merlyn Kurniawati^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} kevinbenu16@gmail.com, ^{b)} debrysalean@staf.undana.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} merlyn.kurniawati@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versih 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang, variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Diera globalisasi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan aset utama yang menggerakkan operasional perusahaan. Menurut Sofyandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah strategi menerapkan fungsi manajemen seperti planning, organizing, leading, dan controlling pada setiap aktivitas operasional SDM seperti proses penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan, promosi, demosi, penilaian kinerja, pemberian insentif, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. SDM yang baik dalam satu perusahaan tentunya sangat dibutuhkan agar mampu memenuhi target perusahaan. Dan untuk mencapai target perusahaan perlu di ikitu dengan kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Pertiwi (2022), kinerja karyawan merupakan segala bentuk kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas. Sedangkan menurut Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan yang optimal

sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang memengaruhi semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Maruli (2020), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ekawati (2022), Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi, kepuasan kerja, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, atau sistem kerja yang tidak jelas, dapat menurunkan produktivitas.

Hypermart 369 Kupang adalah salah satu retail modern yang ada di Kota Kupang, strategisnya terletak di bundaran PU kupang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel, Hypermart 369 Kupang membutuhkan karyawan yang produktif, disiplin, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur dengan karyawan disana terdapat beberapa indikasi permasalahan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja, seperti turnover karyawan yang cukup tinggi, keluhan mengenai beban kerja, serta fasilitas kerja yang belum optimal. Permasalahan ini berpotensi mengganggu kualitas pelayanan kepada pelanggan dan efisiensi operasional perusahaan. Sementara itu, penelitian-penelitian sebelumnya seperti oleh Rizki & Rani, (2024), telah membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor ritel. Namun, temuan tersebut belum tentu sepenuhnya berlaku di Hypermart 369 Kupang karena perbedaan konteks geografis, budaya kerja, dan kondisi ekonomi di Kupang dibandingkan dengan kota-kota besar tempat penelitian sebelumnya dilakukan.

Mayoritas penelitian tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dilakukan di kota-kota besar dengan dinamika ekonomi dan budaya yang berbeda dari Kota Kupang. Belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji kasus serupa di Hypermart 369 Kupang atau ritel modern di wilayah Kupang. Penelitian terdahulu cenderung menganalisis motivasi kerja dan lingkungan kerja secara terpisah, bukan sebagai faktor yang saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan penelitian yang melihat dampak simultan dari kedua variabel tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih

terpadu. Minimnya studi yang fokus pada ritel modern di daerah seperti Kota Kupang, padahal sektor ini memiliki tantangan unik seperti persaingan, tuntutan pelayanan, dan manajemen SDM yang berbeda dengan ritel tradisional atau sektor industri lain. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan dengan menganalisis pengaruh gabungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermart 369 Kupang, memberikan rekomendasi berbasis konteks lokal untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menjadi referensi bagi pengembangan manajemen SDM di ritel modern di wilayah Kupang.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Marhawati (2022), kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Wijaya, 2021). Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja

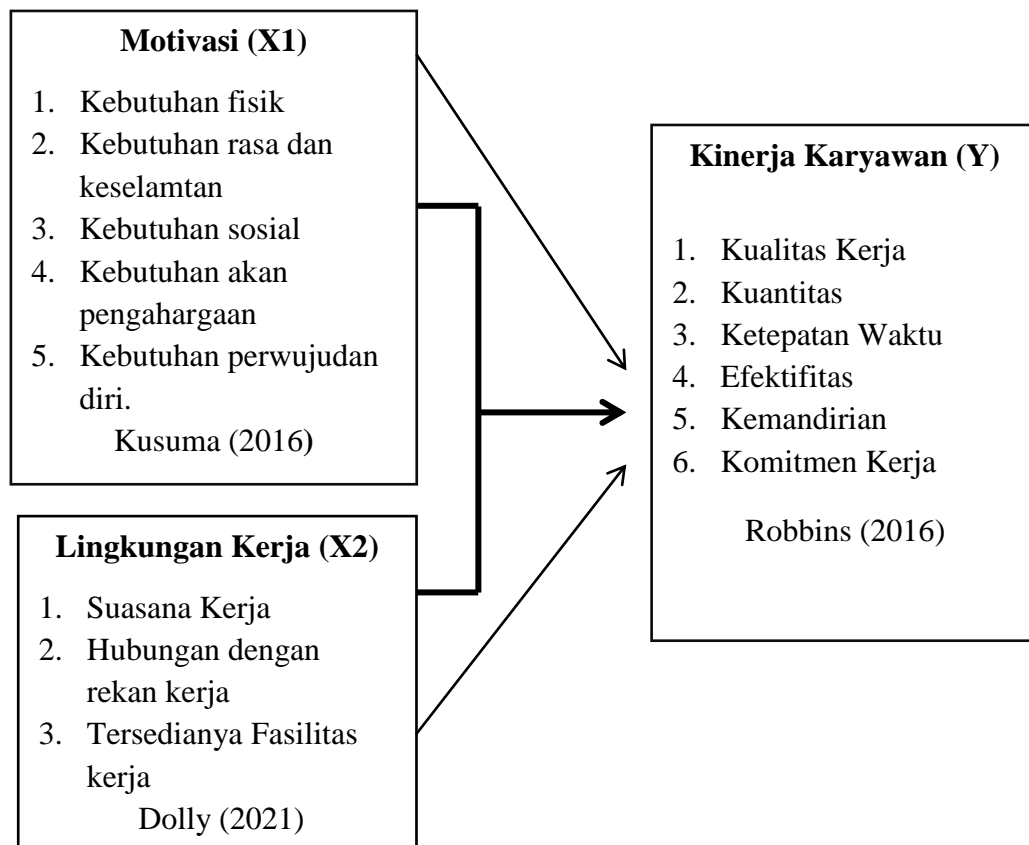
Motivasi Kerja

Menurut Sitorus (2020), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Chandra & Syardiansah (2021), motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja. Indikator motivasi kerja menurut Kusuma (2016), yaitu: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan perwujudan diri.

Lingkungan Kerja

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022), lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Menurut Dolly, (2021) beberapa indikator lingkungan kerja, yang dipakai dalam penelitian ini, sebagai berikut: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart 369 Kupang.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Hypermart 369 Kupang.

- H3 : Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart 369 Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hypermart 369 Kupang dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk mengukur persepsi responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F setelah data memenuhi uji asumsi klasik, sesuai dengan prosedur penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,791	0,324	Valid
		$X_{1.2}$	0,629	0,324	Valid
		$X_{1.3}$	0,638	0,324	Valid
		$X_{1.4}$	0,791	0,324	Valid
		$X_{1.5}$	0,622	0,324	Valid
		$X_{1.6}$	0,726	0,324	Valid
		$X_{1.7}$	0,800	0,324	Valid
		$X_{1.8}$	0,590	0,324	Valid
		$X_{1.9}$	0,580	0,324	Valid
		$X_{1.10}$	0,707	0,324	Valid
2	Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,727	0,324	Valid
		$X_{2.2}$	0,607	0,324	Valid
		$X_{2.3}$	0,613	0,324	Valid
		$X_{2.4}$	0,638	0,324	Valid
		$X_{2.5}$	0,803	0,324	Valid
		$X_{2.6}$	0,852	0,324	Valid

3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,805	0,324	Valid
		Y.2	0,821	0,324	Valid
		Y.3	0,821	0,324	Valid
		Y.4	0,807	0,324	Valid
		Y.5	0,622	0,324	Valid
		Y.6	0,809	0,324	Valid
		Y.7	0,783	0,324	Valid
		Y.8	0,687	0,324	Valid
		Y.9	0,699	0,324	Valid
		Y.10	0,484	0,324	Valid
		Y.11	0,763	0,324	Valid
		Y.12	0,730	0,324	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masing-masing item yang digunakan merupakan item yang valid dikarenakan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,324.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,866	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,794	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dikatakan merupakan instrumen yang reliabel (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70265056
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.059
	Negative	-.063

Test Statistic	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov smirnov test* yang mana data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.920	4.749		1.878	.069		
	MOTIVASI	1.177	.085	.943	13.808	.000	.961	1.040
	LINGKUNGAN	-.326	.152	-.146	-2.144	.040	.961	1.040

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.529	1.603		-.954	.347
	X1	.043	.074		.228	.576
	X2	.046	.092		.199	.502

a. Dependent Variable: ABS

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.920	4.749		1.878	.069
	MOTIVASI	1.177	.085	.943	13.808	.000
	LINGKUNGAN	-.326	.152	-.146	-2.144	.040

a. Dependent Variable: KINERJA

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,920 + 1,177X_1 + 0,326X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 8,920 yang artinya apabila motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,920 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 1,177$ artinya apabila motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara lingkungan kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 1,177 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = (-)0,326$ artinya apabila lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja (X_1) tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar $(-)0,326$ poin.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart 369 Kupang

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hypermart 369 Kupang. Hubungan ini berarti motivasi kerja yang didapat oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja. Jika motivasi kerja yang didapatkan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan jika motivasi kerja tidak sesuai atau negatif maka karyawan akan merasa memiliki semangat kerja yang berkurang dan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hypermart 369 Kupang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart 369 Kupang. Berdasarkan hasil tersebut maka lingkungan kerja jika mengalami peningkatan maka kinerja akan menurun. Dimana suasana tempat kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugas, serta lingkungan fisik sekitar yang tidak memberikan suatu kepuasan kerja yang baik dalam proses bekerja, adapula hubungan yang kurang ramah antara sesama rekan kerja, dan juga ketersediaan fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hypermart 369 Kupang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hypermart 369 Kupang didapati motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang. Hal ini sejalan dengan kondisi yang ada di Hypermart 369 Kupang. Dimana motivasi kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, serta lingkungan kerja sekitar yang memberikan suatu kepuasan kerja yang baik dalam proses bekerja, adapula hubungan yang ramah dan bersahabat serta harmonis antara sesama rekan kerja, dan juga ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas , ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa pada rentang skor pada variabel motivasi kerja (X1) tinggi, pada variabel lingkungan kerja (X2) tinggi dan pada variabel kinerja karyawan (Y) tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang. Diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan cukup kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut bagi Hypermart 369 Kupang diharapkan pimpinan Hypermart 369 Kupang agar tetap mempertahankan motivasi kerja dan mengevaluasi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagi Peneliti Selanjutnya peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chandra, R. S., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(2), 358–367. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i2.24341>
- Dolly, P. S. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT Air Jernih Pekanbaru Riau* (Skripsi). Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja: Meneliti suara hati menolak perilaku korupsi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hayong, W. M. C. V., dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Kota Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.35508/glory.v3i1.XXXX>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.XXXX/irms.v5i2.XXXX>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli, T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Marhawati, M. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar* (Tesis). Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Nurdin. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Pertiwi, D., dkk. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <https://doi.org/10.XXXX/jemas.v3i9.XXXX>
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan* (Skripsi). Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- Rizki, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Area Kebon Jeruk Kacang. *ProBusiness: Management Journal*, 15(6), 1–12. <https://doi.org/10.XXXX/probusiness.v15i6.XXXX>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.XXXX/missy.v2i1.XXXX>