

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PANCA MOTOR PALEMBANG

Dhita Purnama<sup>1\*</sup>, Arniza Nilawati<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

e-mail: [dhitapurnama0106@gmail.com](mailto:dhitapurnama0106@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine how much influence motivation and work environment have on employee performance at PD. Panca Motor Palembang. The object of the study was all employees of PD. Panca Motor Palembang who are engaged in the sale of Yamaha motorcycles. The type of research used was associative research with multiple linear regression analysis method using SPSS version 26. The population was 84 employees and a sample of 70 respondents was determined by the Slovin formula at a 5% error rate using the proportionate stratified random sampling technique. The results of the F test showed that motivation and work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PD Panca Motor Palembang. The results of the partial t test showed that: 1) motivation had a positive and significant effect on employee performance at PD Panca Motor Palembang and 2) the work environment also had a positive and significant effect on employee performance at PD Panca Motor Palembang. The results of the coefficient of determination showed that 69.3% of most changes in employee performance could be explained by motivation and work environment, while the remaining 30.7% were influenced by other variables not included in this study.*

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

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas tenaga kerjanya. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan lingkungan kerja yang memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Secara lebih spesifik, motivasi merupakan faktor pendorong yang memengaruhi semangat kerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari dukungan perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan fokus, serta mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja.

Namun demikian, kondisi yang terjadi di PD. Panca Motor Palembang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian target penjualan yang mengalami fluktuasi dan belum sepenuhnya tercapai dalam beberapa tahun terakhir. Hasil pra-riset juga mengindikasikan bahwa kualitas dan kuantitas kerja karyawan masih rendah, tingkat motivasi belum maksimal (terutama terkait kompensasi, fasilitas, dan penghargaan), serta kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan pewarnaan ruangan dinilai kurang mendukung.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PD. Panca Motor Palembang.

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu sesuai tugas, tanggung jawab, dan standar yang ditetapkan. Kinerja menggambarkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja yang baik menunjukkan kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Kasmir (2022:182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam satu periode tertentu. Sejalan dengan pandangan Afandi (2018:84), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi. Selain itu Mangkunegara (2021:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor yang memengaruhi kinerja sangat beragam, di antaranya kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada dua faktor utama yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi biaya, pengawasan, serta hubungan kerja antar karyawan.

### Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2020:21) motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Selain itu menurut Kasmir (2022:190), motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sedangkan Menurut Afandi (2018:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan penghargaan diri, dan pengakuan atas prestasi kerja. Adapun indikator motivasi kerja meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan atasan, serta pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat dan kualitas kerja karyawan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Menurut Afandi (2018:66), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selain itu Menurut Kasmir (2022:192), Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar

lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Sedangkan Menurut Hasibuan (2020:266) Lingkungan kerja adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor lingkungan kerja meliputi suhu, kebisingan, penerangan, dan kualitas udara. Sementara indikatornya mencakup pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, dan waktu, motivasi melalui balas jasa, fasilitas, dan prestasi kerja, serta lingkungan kerja melalui pencahayaan, warna, dan sirkulasi udara. Pengukuran menggunakan skala Likert. Populasi berjumlah 84 karyawan dengan sampel 70 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan model  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Pengujian dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji F, uji t, serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
	(Constant)	2.416	1.034
	Motivasi	.572	.094
	Lingkungan Kerja	.233	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2026

Diperoleh koefisien Konstanta (a) sebesar 2,416 koefisien untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,572, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,233 memiliki hasil nilai yang positif.

$$Y = 2,416 + 0,572X_1 + 0,233X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai kostanta (a) bernilai sebesar 2,416 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa pabila Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan tetap bernilai positif 2,416.

Nilai Koefisien variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,572 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel Motivasi naik sebesar 1 unit maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,572,

dengan asumsi bahwa lingkungan kerja tetap. Semakin tinggi tingkat Motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,233 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel Lingkungan naik sebesar 1 unit maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,233, dengan asumsi variabel Motivasi tetap. Semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sehingga sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321.560	2	660.780	78.793	.000 <sup>b</sup>
	Residual	561.883	67	8.386		
	Total	1883.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova), dapat di lihat bahwa nilai Fhitung  $78,793 > F_{tabel} 3,13$  dengan tingkat sig.F  $0,000 < 0,05$  (signifikan), artinya  $H_0$ 1 ditolak  $H_a$ 1 diterima maka ada pengaruh yang signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.416	1.034		2.335	.023
	Motivasi	.572	.094	.625	6.072	.000
	Lingkungan Kerja	.233	.093	.257	2.491	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Motivasi , dapat dilihat dari nilai thitung  $(6,072) > t_{tabel}(1,996)$ , dan tingkat sig t  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat dari nilai thitung  $(2,491) > t_{tabel}(1,996)$ , dan tingkat sig t  $0,015 < 0,05$ , maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.693	2.896

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

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.13, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,693, artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan.**

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang. Artinya Motivasi dan Lingkungan Kerja saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperhatikan sumbangan dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 69,3% kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil jawaban responden diperoleh jawaban terbanyak atau dominan yaitu tidak setuju, artinya responden menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja belum terlaksanakan dengan baik PD. Panca Motor Palembang. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian didukung dengan penelitian Utami, A., & Marnisah, L. (2025) Membuktikan bahwa ada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang. Persamaannya dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution), perbedaannya adalah analisis data, sampel penelitian, dan objek penelitian.

Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Menurut Kasmir (2022:189-193) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja termasuk kedalam faktor tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana tinjauan terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang yang masih rendah akibat Motivasi dan Lingkungan Kerja yang belum tercapai. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden yang memperlihatkan bahwa dari Motivasi dan Lingkungan Kerja berada ditingkat kurang baik, sehingga dampaknya Kinerja Karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan, maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab

akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya Motivasi dan Lingkungan Kerja akan mengakibatkan Kinerja Karyawan menjadi menurun.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial Motivasi ( $X_1$ ) dengan menunjukkan nilai  $t_{hitung} (6,072) > t_{tabel} (1,996)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $t$   $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD Panca Motor Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah terdiri dari unsur Motivasi. Hal ini berarti Motivasi termasuk variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Afandi (2018:24-25) menyatakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Apabila Motivasi ditingkatkan bisa mendorong karyawan maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang dalam mencapai tujuan pekerjaan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, A., & Marnisah, L. (2025), Yunita, M., & Faizar, F. (2022), dan Handayani, S. (2022) yang dimana didalam penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaannya dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, perbedaannya adalah analisis data, sampel penelitian, dan objek penelitian.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial nilai  $t_{hitung} (2,491) > t_{tabel} (1,996)$ , dengan tingkat sig  $t$   $0,015 < 0,05$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah terdiri dari unsur Lingkungan Kerja. Hal ini berarti Lingkungan Kerja termasuk variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Edy Sutrisno (2017:118) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan analisis lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar tempat bekerja baik itu berupa sarana dan prasarana, alat perkakas, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja agar dapat mempengaruhi karyawan juga mampu bekerja sesuai metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan, lingkungan kerja menjadi peran penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga tugas yang diberikan Perusahaan dapat dilaksanakan dengan hasil yang maksimal oleh para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, A., & Marnisah, L. (2025) yang dimana didalam penelitiannya membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaannya dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, perbedaannya adalah analisis data, sampel penelitian, dan objek penelitian

### Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang terbukti dari hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} (78,793) > F_{tabel} (3,13)$ .

Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang terbukti dari hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} (6,072) > t_{tabel} (1,996)$ .

Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang terbukti dari hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} (2,491) > t_{tabel} (1,996)$ .

### Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PD. Panca Motor Palembang. Perusahaan perlu melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin dan sistematis yang mencakup pencapaian target penjualan, mutu pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Selain itu, pemberian umpan balik yang jelas disertai penghargaan atas hasil kerja karyawan penting dilakukan guna meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian standar yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan motivasi, perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi karyawan. Penerapan sistem insentif berbasis target juga menjadi langkah strategis untuk mendorong peningkatan kinerja. Di sisi lain, penyediaan fasilitas serta peralatan kerja yang layak dan terpelihara perlu diperhatikan agar proses kerja berjalan dengan efektif. Peran pimpinan juga sangat penting dalam memberikan apresiasi atas prestasi karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan semakin termotivasi.

Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Perbaikan kondisi fisik tempat kerja, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, dan ventilasi, harus menjadi perhatian utama. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi tingkat kelelahan, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana (Prenada Media Group).
- Handayani, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Thamrin Brothers Cabang Sako Palembang*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Otoluwa, I. N., Burhan, H., & Hasan, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros*. YUME : Journal of Management, 6(2), 301–310.
- Rois, M., Agustina, T., & Handoko, Y. (2023). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sales People pada Jaringan Dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Jurnal Syntax Admiration, 4(9), 1498–1517. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i9.739>
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Utami, A., & Marnisah, L. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 22(2), 407–418. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i2.19579>
- Yunita, M., & Faizar, F. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Astra Motor Cabang Bengkulu*. 34–44.