https://journaledutech.com/index.php/great
Global Research and Innovation Journal (GREAT)
Volume 2, Nomor 2, 2026, Hal. 19-26
ISSN: 3090-3289

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR

Sumira[1], Resi Marina[2], Sri Suparni[3]
Program Studi Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan
E-mail: [1]smira8186@gmail.com, [2]resimarina50@gmail.com, [3]srisuparni@unpra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Sampel berjumlah 70 responden yang merupakan karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (Uji t) lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 5,507 dan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,207 secara simultan (Uji F) Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja (Y) sebesar 37,085. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar0,525 menunjukkan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dipengaruih oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diikuti oleh karyawan. Sisanya terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 0,475.

Kata Kunci **Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the work environment and work motivation on employee performance at PT. Bumi Sawit Permai in Tanjung Miring Village, Ogan Ilir Regency. The research employs an associative analysis method with a quantitative approach using questionnaires. The analytical technique applied is multiple linear regression analysis processed using SPSS version 26. The sample consists of 70 respondents who are employees of PT. Bumi Sawit Permai. The results indicate that partially (t-test), the work environment (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a value of 5.507, and work motivation (X2) also has a significant partial effect with a value of 4.207. Simultaneously (F-test), the work environment (X1) and work motivation (X2) jointly influence employee performance (Y) with a value of 37.085. The coefficient of determination (R^2) of 0.525 shows that employee performance is influenced by the work environment and work motivation, while the remaining 0.475 is affected by other variables not examined in this study.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, yang memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya menjadi pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga motor penggerak inovasi dan peningkatan daya saing organisasi di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Dalam era digitalisasi dan otomasi industri, kemampuan perusahaan untuk

bertahan dan tumbuh sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan memiliki etos kerja tinggi.

Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja (Nurhandayani, 2024). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan produktivitas, dan membuat karyawan merasa betah bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya fasilitas, suasana kerja yang tidak kondusif, atau hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Ningsih et al (2022) menyatakan motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya kinerja karyawan, tingkat kehadiran, serta adanya keluhan terkait kondisi lingkungan kerja dan sistem motivasi yang diterapkan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian guna mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) bagaimana hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran data berupa angka serta analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan model analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bumi Sawit Permai yang berlokasi di Desa Tanjung Miring, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilakukan dalam rentang Januari hingga Maret 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi VI PT. Bumi Sawit Permai yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, serta dokumen yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen, dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan juga analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (74%), sedangkan perempuan sebanyak 18 orang (26%). Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 66 orang (94%), sedangkan lulusan sarjana (S1) sebanyak 4 orang (6%), dan tidak terdapat responden dengan pendidikan diploma (D3). Kemudian dari hasil analisis tanggapan responden, variabel lingkungan kerja, mativasi kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan interval skala 4,21-5,00.

3.2 Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan (df = n–2). Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 70 orang sehingga diperoleh df = 68, dengan nilai r tabel sebesar 0,235. Setiap item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,235 dan sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila r hitung < 0,235. Dengan demikian, seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Demikian instrumen layak digunakan.

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sebesar 0,774 motivasi kerja sebesar 0,758 dan kinerja karyawan sebesar 0,803. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansinya 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,871 (> 0,10) dan VIF 1,147 (< 10), dapat di simpulkan terbebas dari multikolinearitas. uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh pada tabel 1 berikut:

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.296	4.948		.262	.794
Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	5.507	.000
Motivasi Kerja	.393	.093	.379	4.207	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Y = a + b1X1+b2X2 + e

Y=1.296 + 0,567X1 + 0,393X2 + e

Konstanta sebesar 1.296 artinya apabila variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai konstan, maka kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir sebesar 1.296. Koefisien regresi X1 = 0,567 artinya apabila perusahaan meningkat faktor lingkungan kerja sebesar satuan satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,567. Koefisien regresi X2 = 0,393 artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor motivasi kerja sebesar satu satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,393

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Hasil Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan nilai thitung dengan t tabel 1.996 pada tingkat signifikan < 0,05.

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.296	4.948		.262	.794
Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	5.507	.000
Motivasi Kerja	.393	.093	.379	4.207	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung = 5,507 > t tabel = 1,996 signifikansi 0,000 < 0,05. Demikian pula, variabel motivasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai dan t hitung = 4,207 > t tabel = 1,996 dansignifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kedua variabel secara parsial terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Hasil Uji Simultan (F)

Uji stasitik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2021:148). Kriteria pengujian

yaitu jika nilai F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,05 variabel independen berpengaruh signifikan. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.502	2	523.251	37.085	.000[b]
	Residual	945.341	67	14.110		
	Total	1991.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau 37,085 > 3,13 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.5 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi adalah suatu bentuk rumus yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas atau independen variabel dan variabel terikat atau dependen variabel. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menunjukkan kemana arah hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Hasil uji dapat dilihat dari tabel berikut:

Correlations

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.358**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	70	70	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.358**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.632**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Bahwa seluruh koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel. Secara teoritis, apabila nilai r = +1 atau mendekati +1 maka korelasi antar variabel bersifat kuat dan positif, sedangkan jika r = -1 atau mendekati -1 maka korelasi bersifat kuat namun berlawanan arah (negatif), dan jika r = 0 maka hubungan antar variabel sangat lemah. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 yang berada pada rentang 0,60–0,799, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Sementara itu, motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang sedang dan searah dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,557 yang berada pada

rentang 0,40–0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga memiliki hubungan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dalam menerangkan variasi dependen (kinerja karyawan). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725[a]	.525	.511	3.756	1.910

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pada kolom R square diketahui adalah sebesar 0,525. Hal ini bearti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6.1 Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Devisi VI (Y) Pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,567, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,567. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,507 > t tabel 1,996 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sari Andamdewi (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.6.2 Hubungan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,393, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (4,207 > 1,996) dan signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sari Andamdewi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan F hitung > F tabel (37,085 > 3,13) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi sebesar 52,5% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 47,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan kedua variabel terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Sari Andamdewi (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dengan responden 70 orang, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan didapatkan, diantaranya: (1) Berdasarkan penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari analisis yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau sebesar 5,506 > 1,996; (2) Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau sebesar 4,207 > 1,996; (3) Hasil penelitian dengan uji F dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau sebesar 37.085 > 3,13; dan (4) Hasil penelitian dengan R2 nilai square dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

5. DAFTAR PUSTAKA

Dewi, A., Pertiwi, M.R., & Hasaini, A. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit TK. IV Guntung Payung. Journal of Inshah Hospital Administration, 1 (2) 73-81.

Ghozali, L. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nurdiana, N.R., Sunarta, K., & Herman. (2024), Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Pesero) UPT Bogor. NAMAR: Jurnal Manajemen Pratama, 1(2), 275-280.

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137-148.

Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIL, Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Lingkungan, 3(1), 1-5.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Economina, 2(4), 994–1005.

Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Teknologi (JIMT), 2(4), 534–543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4

Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Kimia Farma Apotek Palembang. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6(1), 212–220.

Salianto, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(7), 2605–2609. https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 62-74.

Siringoringo, R.S., Tobing, S.J.L., & Regina, D. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus Matahari Departement Store, Metropolitan Mall Cileungsi). Buletin Ekonomi, 24(1), 123-142.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung Alfabeta, Cv.