

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Boosting Employee Performance in Indonesia Through Environment, Motivation, and Quality

Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia Melalui Lingkungan, Motivasi, dan Kualitas

Firda Oktavia Asfianto, firdaasfianto18@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study examines the impact of the work environment, motivation, and human resource quality on employee performance at PT Indo Lautan Makmur's vacuum department. Using a quantitative approach, data were collected from 120 employees through online questionnaires and analyzed with SPSS. Results indicate that a positive work environment, strong motivation, and high-quality human resources significantly improve employee performance. These findings suggest that enhancing these factors can effectively boost employee performance at PT Indo Lautan Makmur.

Highlights:

1. Positive work environment significantly boosts employee performance.
2. Motivation alone doesn't always guarantee performance improvement.
3. High-quality human resources enhance employee performance.

Keywords: Work environment, Motivation, Human resource quality, Employee performance, Quantitative research

Published date: 2024-06-05 00:00:00

Pendahuluan

Fenomena Pada zaman sekarang Sumber Daya Manusia merupakan peran penting untuk menunjang kesuksesan sebuah perusahaan yang tengah berjalan, Dimana Sumber Daya Manusia melakukan atau menjalankan segala aktivitas yang ada di dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, hal tersebut menunjang atau mendorong perusahaan agar dapat mencapai visi, misi atau tujuan yang sudah dibangun dengan lancar dan baik. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan tersebut lebih kuat menghadapi para pesaing yang akan bersaing dengan mereka.

Sumber daya manusia yang baik dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih meningkat dan dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Sumber daya manusia (SDM) yang produktif baik di lembaga maupun perusahaan dapat berperan sebagai penggerak organisasi yang perannya menjadi aset yang bakatnya harus dilatih dan dikembangkan. MSDM mengacu pada kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan dengan standar tertinggi, atau secara efisien guna mencapai tujuan didalam perusahaan, serta karyawan dan bahkan masyarakat [1].

Kinerja berdampak pada seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap bisnis. Fokus upaya peningkatan kinerja organisasi adalah pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Sumber daya manusia yang andal, dapat membantu perusahaan dalam mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh daya saing internasional[2]. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena dalam kinerja ini dapat mengetahui seberapa tinggi kemampuan seorang karyawan didalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Dalam kinerja diperlukan manajemen kinerja sebagai penghubung antara tujuan dalam organisasi dan tujuan individu, agar dapat mencapai tujuan yang sama [3].

Kualitas SDM yang baik juga merupakan hal yang penting untuk menunjang sebuah keberhasilan perusahaan, dimana sebuah perusahaan harus dapat mengoptimalkan kemampuan para karyawan agar dapat mencapai sasaran yang sedang dituju. Kualitas sumber daya manusia sebagai berikut: Pentingnya perilaku seseorang dalam menerima tanggung jawab atas perbuatannya dalam kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, kehidupan bermasyarakat, dan kehidupan berbangsa dikenal dengan istilah kualitas sumber daya manusia[4]. Karena sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan proses produksi dan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan proses produksi yang baik, maka keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sebenarnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Proses manufaktur biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dan jika produktivitas meningkat, kinerja bisnis akan mengikuti, yang dapat berdampak pada seberapa sukses suatu perusahaan[5].

Motivasi merupakan serangkaian sikap atau nilai yang berpengaruh kepada seseorang agar dapat mencapai sebyah hal spesifik sesuai dengan tujuan seseorang tersebut. Kepemimpinan dapat membantu dan mengarahkan anggota timnya untuk meningkatkan diri dari sebelumnya dengan menggunakan motivasi [6]. Mengubah tujuan individu dan perusahaan dapat membantu memotivasi karyawan. Jika manajer ingin mendapatkan hasil terbaik dari stafnya, mereka harus meningkatkan motivasi. Tujuan mendasar dari evaluasi kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi[7]. Motivasi berpengaruh penting dalam sebuah perusahaan karna motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan atau mendorong seseorang agar lebih antusias dan giat dalam bekerja agar bisa mencapai tujuan yang lebih optimal.

Lingkungan kerja yang baik juga menjadi factor penting dalam sebuah perusahaan, hal tersebut karna adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan betah dan nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di dekat pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja apabila tidak begitu mendukung dapat menjadi salah satu faktor karyawan mengalami stress, tidak fokus, dan bosan sehingga dapat membuat kinerja karyawan menurun. Hal itu menjadi tantangan organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya[6]. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya suasana yang ramah, nyaman, tenteram, harmonis, dan aman. Di sisi lain, lingkungan buruk yang padat dan kacau dapat membuat kinerja karyawan menjadi buruk.[8].

Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya pesaing. Saat ini tumbuh kembangnya perusahaan sangat bergantung dengan SDM (Sumber Daya Manusia), di mana SDM berperan penting dalam menjalankan segala aktivitas yang ada dalam dunia kerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan yang sedang diteliti. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan semakin produktivitas sebuah perusahaan secara keseluruhan akan meningkat lagi sehingga dapat menahan saingan-saingan global pada saat ini. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok pada suatu perusahaan yang sesuai oleh wewenang dan tanggungjawab masing-masing agar dapat mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT INDO LAUTAN MAKMUR merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengelolaan hasil perikanan. PT INDO LAUTAN MAKMUR ini berdiri pada tahun 1996 dengan nama pertama yaitu CV. MUTIARA BAHARI yang didirikan oleh Mr. Yau Chia Ming warga dari negara TAIWAN, yang berlokasi di Gunung Anyar Kec. Rungkut

Surabaya. Pada saat Tanggal 18 Juni 2009 CV. MUTIARA BAHARI ini memperbesar lingkungan industrinya dengan berganti nama menjadi PT INDO LAUTAN MAKMUR hingga saat ini. Lokasi perusahaan ini berpindah ke Wilayah Sidoarjo dijalan Raya Sawocangkring, lokasi ini berdekatan dengan pemungkiman para warga sehingga memudahkan ketersediaan Sumber Daya Manusianya. Pada saat ini pesaingan pada industri makanan semakin ketat, dimana situasi saat ini mengharuskan perusahaan lebih meningkatkan kualitas perusahaanya agar tidak tergeser dengan pesaing lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan adanya masalah yang menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT Indo Lautan Makmur ini, yaitu Lingkungan kerja yang kurang dikatakan baik seperti adanya bau tidak sedap (amis) yang ada di Lingkungan kerja para karyawan yang dapat mengganggu karyawan karna kurang nyamannya dalam melakukan kerjanya. Kurangnya motivasi dari atasan untuk karyawannya seperti kurangnya dukungan untuk karyawannya agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan tpat waktu, atasanya hanya menekan karyawannya untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Dan juga adanya Kualitas SDM yang kurang baik seperti, masih adanya karyawan yang kurang mahir dalam bidang yang sudah diberikan oleh atasannya hal tersebut juga menghambat perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara efisien menciptakan pengaruh positif pada kinerja karyawan [9]. Pada penelitian lain , yang meneliti terkait pengaruh lingkungan kerja seta kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [10].

Pada penelitian "Peangaruh Motivasi kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bekasi" Menyebutkan bahwa menunjukkan secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja yang diterima[8]. Pada penelitian lain, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes" menyebutkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes[13].

Sedangkan pada penelitian "Peangaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam" menyebutkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan[14]. Pada penelitian lain, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai" menyebutkan bahwa Kualitas Sumberdaya tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai[15].

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat celah atau kesenjangan yang terjadi setelah adanya penelitian terdahulu mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga peneliti melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui variabel-variabel yang akan diteliti berpengaruh atau tidak. Hal ini terjadi apabila kesenjangan antara fenomena sangat bertentangan antara hasil dengan bukti yang ditemukan dilapangan. Maka peneliti akan mengkaji ulang beberapa variable-variabel yang terjadi adanya ketidaksesuaian antara hasil penelitian sebelumnya. Dengan ini peneliti melaksanakan penelitian dengan judul "Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia Melalui Lingkungan, Motivasi, dan Kualitas"

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah agar dapat mengetahui hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Luatan Makmur. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memiliki hasil yang signifikan dan berkesinambungan.

Rumusan Masalah : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT INDO LAUTAN MAKMUR.

Pertanyaan Penelitian : Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT INDO LAUTAN MAKMUR.

Kategori SDGs: Adapun kategori SDGs yang dipilih peneliti untuk penelitian ini yaitu kategori ke 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Setiap orang yang bekerja berhak mendapat pekerjaan yang layak serta untuk keluar dari cengkaman kemiskinan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi pada rumah tangga.

Metode

2.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka- angka dan menggunakan analisa statistic yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel.

2.2 Lokasi

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada divisi Vacum pada PT Indo Lautan Makmur.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan objek penelitian yang terdiri dari semua objek yang memiliki karakteristik dan kualitas untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi vacuum pada PT Indo Lautan Makmur.

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Purposive sampling digunakan dengan metodologi sampel non-probabilitas untuk memilih responden yang memenuhi persyaratan (pekerja yang telah bekerja minimal dua tahun).

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan yaitu rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 119,8 responden. Namun atas pertimbangan maka peneliti melakukan pengambilan sampel dengan dibulatkan menjadi 120 responden.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder. Data Primer adalah data yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner kepada Karyawan divisi vacuum pada PT Indo Lautan Makmur. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari buku atau jurnal yang memberikan informasi tentang Lingkungan Kerja, Motivasi, Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan divisi vacuum pada PT Indo Lautan Makmur sejumlah 120 responden. Kuisioner berupa pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada responden dimana pernyataan tersebut mewakili peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi berupa jawaban dan tanggapan responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di divisi vacuum pada PT Indo Lautan Makmur. Dalam penelitian ini, kuisioner disebarakan secara online menggunakan *google form* dan diukur menggunakan skala likert yaitu sebuah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun kelompok orang mengenai kejadian atau gejala social. Kuisioner menurut skala likert, dimana pertanyaan yang diberikan dijawab dengan skala yang digunakan adalah : Skor 1 sampai dengan 5 adalah sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 22.

A. Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaannya dapat memberikan pencerahan terhadap pokok permasalahan yang hendak diukur.

B. Uji Reliabilitas

Merupakan alat ukur survei yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Jika seseorang secara konsisten merespons pernyataan tersebut, maka kuesioner tersebut dapat dipercaya.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji *Normalitas* dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel *independen* dan variabel *dependent* mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji *Linieritas* Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel atau tidak.

Uji *Multikolinearitas* dilakukan agar mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* atau variabel bebas.

Uji *Heteroskedastisitas* dirancang untuk mengetahui apakah terdapat variasi residu model regresi dari satu observasi ke observasi berikutnya.

Uji *Autokorelasi* digunakan untuk melakukan pengujian apakah antar residual terjadi korelasi yang tinggi.

D. Uji Hipotesis

Data ini digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dengan cara memasukkan uji oprasionalisasi variabel yang diuji. Analisis yang digunakan dalam uji hipotesis ini ialah analisis regresi linier

berganda, analisis koefisien determinasi, Uji T.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) menggunakan regresi linier berganda.

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinasi ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *dependen*.

Uji T (t-test)

Yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara individual terhadap variable *dependent*, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Kerangka konseptual

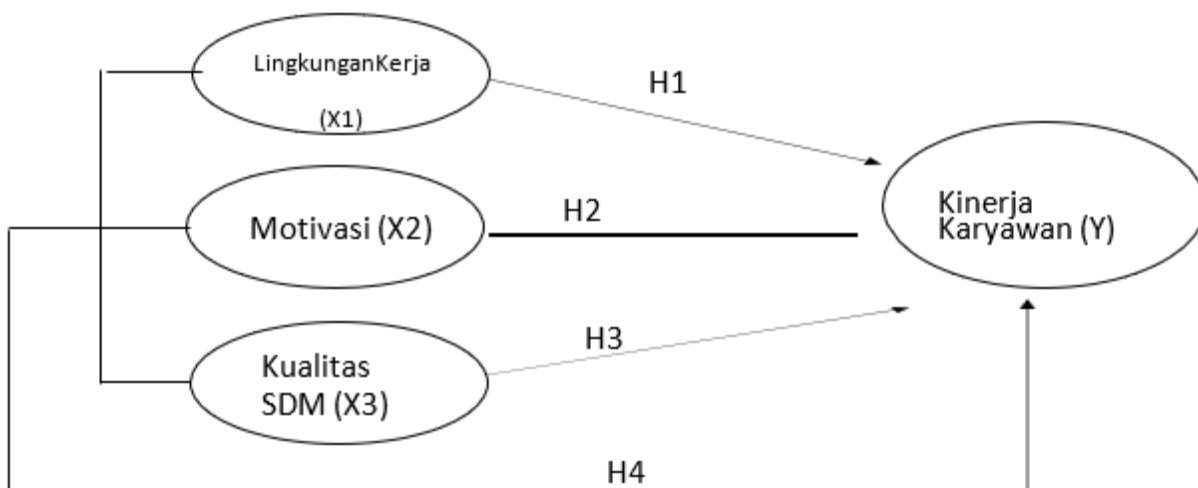


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Statistik

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika suatu pernyataan mampu diukur dalam sebuah kuesioner tersebut. Berikut ini ketentuan untk pengujian validitasebagai Sebagai berikut: (a) Jika r Hitung > r Tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid atau bermakna. Jika (b) r Hitung < r Tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid atau tidak penting.

Variabel Item	Correlation (r-	r-tabel	Sign.	Keteranga n	Variabel	Hitung
Lingkungan Kerja	X1.1	0,610		0,15 09	0,001	Valid

(X1)						
		X1.2		0,612		0,001 Valid
		X1.3		0,691		0,001 Valid
		X1.4		0,628		0,001 Valid
		X1.5		0,664		0,001 Valid
		X1.6		0,687		0,001 Valid
		X1.7		0,611		0,001 Valid
Motivasi (X2)		X.1		0,577		0,001 Valid
		X2.2		0,750		0,001 Valid
		X2.3		0,609		0,001 Valid
		X2.4		0,622		0,001 Valid
		X2.5		0,665		0,001 Valid
		X2.6		0,704		0,001 Valid
		X2.7		0,647		0,001 Valid
		X2.8		0,589		0,001 Valid
Kualitas SDM (X3)	X3.1		0,609			0,001 Valid
	X3.2			0,559		0,001 Valid
	X3.3			0,682		0,001 Valid
	X3.4			0,717		0,001 Valid
	X3.5			0,574		0,001 Valid
	X3.6			0,565		0,001 Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1			0,610		0,001 Valid
	Y2			0,586		0,001 Valid
	Y3			0,681		0,001 Valid
	Y4			0,689		0,001 Valid
	Y5			0,648		0,001 Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 1 diatas, Butir pernyataan angket dari variabel (X) dan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti, sesuai dengan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua butir pernyataan angket dari variabel (X) dan (Y) memiliki nilai koefisien $> 0,1509$.i[16].

2) Uji Reabilitas

Pengukuran realibilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Maka dilakukan uji realibilitas untuk mengambil data sebenarnya sama dengan data yang diambiloleh peneliti dengan menggunakan alat ukur yang dapat diandalkan[17]. Agar dapat menentukan realibilitasnya dengan cara sebagai berikut:

Apabila (a) ralpha positif atau $> r$ tabel maka bias dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya (b) apabila ralpha positif atau $< r$ tbl maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini hasil dari uji realibilitas Cronbach alpha dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Variabel	Cronbach Aph	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,761	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Kualitas SDM (X3)	0,672	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	0,60	Reliabel

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Terlihat dari tabel diatas, nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha variabel ini $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan pernyataan kuesioner yang digunakan reliabel.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu agar dapat memeriksa apakah suatu model regresi mempunyai variable terikat atau tidak bebas keduanya berkontribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki distribusi normal atau hampir normal. Agar dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal maka dilakukan pengujian dengan metode one sample kalmogrov smimov[18]. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas paa tabel dibawah ini:

One - Sample Kolmogorov- Sminov Test

		Unstandardized Residual
N		120
	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.17369499
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	047
	Negative	-.059
Test Statistic		059

Table 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa menunjukkan hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Standart dari pengujian uji normalitas dengan menggunakan metode one sample kolmogrov smimov yaitu sebesar >0,05, makadengan demikian sesuai dengan apa yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam sebuah penelitian.

2. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keteangan
Kinerja Karyawan *Lingkungan Kerja (X1)	22.09	0,001	Sig.< 0,05	Linear
Kinerja Karyawan *Motivasi (X2)	23.688	0,001	Sig.< 0,05	Linear
Kinerja Karyawan *Kualitas SDM (X3)	22.846	0,001	Sig.< 0,05	Linear

Table 4. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan dari Tabel 4 bahwa terdapat nilai Sig. Linearity dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut mempunyai hubungan bersifat linear. Selanjutnya , dari variabel Motvasi terhadap Kinerja karyawan aitu memiliki nilai Sig. Linerarity yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tesebut mempunyai hubungan bersifat Linear. Selanjutnya ada Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,0, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut mempunyai hubungan linear[19].

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang walyi dan saling berkaitan satu sama yang lain. Model regresi linier yang terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan periode t-1 (sebelumnya) diuji menggunakan uji autokorelasi [20]. Masalah autokorelasi adalah masalah di mana ada korelasi. berikut adalah hasil dari pengujian uji autokorelasi:

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
.472a	.223	.203	2.20162	1.956

Table 5. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil dari uji autokorelasi bahwa diperoleh nilai DW (Durbin Watson) yaitu sebesar 1.956 yang berarti $D_u < dw < 4 D_u = 1.7536 < 1.956 < 2.487$ yang berarti penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Multikolineitas

Uji multikolonieritas menguji apakah suatu model regresi terdaoat korelasi yang tinggi diantara variable bebas. Dan untuk mengetahui suatu permasalahan pada uji multikolonieritas pada model regresi Ketika nilai tolerance

lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami multikoloneritas. Berikut ini hasil dari uji multikoloneritas:

(Constant) Lingkungan Kerja	.665	1.504
Motivasi	.627	1.594
Kualitas SDM	.821	1.218

Table 6. Hasil Uji Multikolineitas

Berdasarkan dari table 6 diatas bahwa mempunyai hasil dari perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (>0,10) sedangkan pada nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kualitas SDM tidak ada gejala multikoloneritas. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dapat digunakan dalam penelitian[24].

5. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi memuat perbedaan antara observasi tertentu dengan observasi lainnya digunakan uji heteroskedastisitas. Saat menilai heterostisitas, pola yang menguntungkan pada sebar — apakah itu menyempit, menyebar, atau bergelombang — terjadi.[21]. Berikut ini hasil dari pengujian heterostisitas :

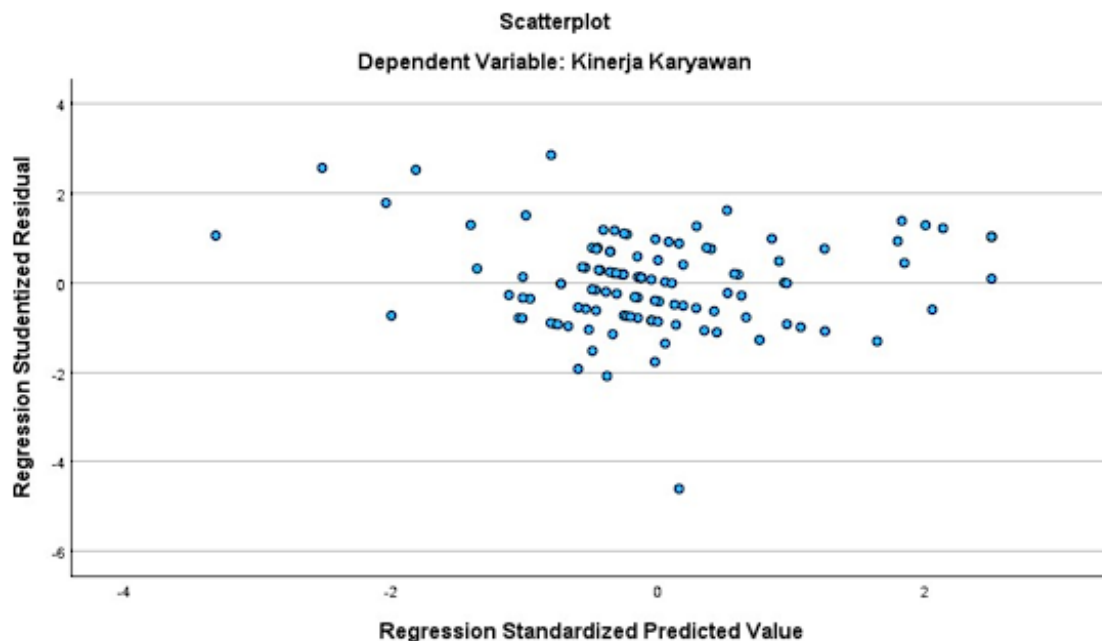


Figure 2. Scarterplot

Variabel Dependent : Kinerja Karyawan Sumber : data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil dari pengujian heterostisitas dalam gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu titik Scatterplot menyebar secara acak diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterostisitas[22].

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang disebut regresi linier berganda mencakup banyak variabel terikat. Untuk menentukan arah dan derajat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda..

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian regresi linear berganda :

Model	Unstandardized Standardized		Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	7.512	2.179	Beta	3.447	<,001
Lingkungan Kerja	.153	.074	.208	2.069	.041

Motivasi	.090	.059	.158	1.530	.129
Kualitas SDM	.212	.081	.235	2.599	.011

Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diuraikan bahwa persamaan regresi berganda tersebut diperoleh sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$Y = 7.512 + 0,153 X_1 + 0,090 X_2 + 0,212 X_3$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi diatas, dapat disimpulkan bahwa se,ua variabel mempunyai hubungan yang positif.

Uji Hipotesis

Uji T (Persial)

Maksud dari Uji T dilakukan untuk mengidentifikasi secara parsial variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen. Kriteria uji T ini adalah jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka tolak H_0 dan terima H_a . Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen [23].

Model	Unstandardized Standardized		Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	7.512	2.179		3.447	<,001
Lingkungan Kerja	.153	.074	.208	2.069	.041
Motivasi	.090	.059	.158	1.530	.129
Kualitas SDM	.212	.081	.235	2.599	.011

Table 8. Hasil Uji T (Persial)

Dengan menggunakan t tabel dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0.05$), derajat kebebasan $k=3$, dan $df_2=n- k-1$ ($1203-1=116$) sebesar 1.9806, maka diperoleh :

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,069. hal ini menunjukkan bahwa t hitung 2,069 lebih besar dari t tabel 1,9806. dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa H_0 pada variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan H_1 variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung 1,530 menunjukkan bahwa thitung 1,530 lebih kecil dari t tabel 1,9806. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti H_0 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap bagian variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan H_1 variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik uji t diperoleh angka t sebesar 2,599. Hal ini menunjukkan bahwa angka t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,9806. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti H_0 pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan H_1 pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji Koefisien Determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel Model Summary[25]. Berikut adalah hasil pengujian Koefisien determinasi:

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	472a	.223	.203	2.20162	1.956
---	------	------	------	---------	-------

Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Berdasarkan tabel 9 diatas nilai koefisien determinasi (R-square) pada variabel Lingkungan kerja, Motivasi dan Kualitas SDM adalah sebesar 0,223, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independent / bebas secara silmultan memiliki pengaruh sebesar 22,3% terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependent/terikat). sedangkan sisanya yaitu sebesar 77,7 % yang diperbarui oleh variabel lainnya yang tidak di uji dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang merasa bahwa dengan adanya lingkungan yang baik bagi para karyawan akan menimbulkan rasa senang dan nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan betah dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak mudah bosan dalam melaksanakan tugas yang telat diberikan, hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada PT Indo Lautan Makmur maka semakin meingkatkan Kinerja karyawan . Hal tersebut juga dijelaskan dalam penelitian yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan bersih dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya, dan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi, Namun menurut penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa inidikator menurut penelitian yang diantaranya adalah penerangan atau cahaya yang berada ditempat kerja, temperatur atau suhu pada tempat kerja, tata warna pada ruang kerja, keamanan tempat kerja yang baik, tidak adanya bau tidak sedap dilingkungan tempat kerja, music yang berapa pada tempat kerja, dekorasi ruangan yang nyaman pada tempat kerja, dan tingkat kebisingan yang rendah dilingkungan tempat kerja. Kontribusi terbesar berada pada keamanan, yang dimaksud mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dalam sebuah perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat keamanan bagi para karyawan yang bekerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu tingkat kebisingan yang rendah juga merupakan hal yang perlu diperhatikan agar semua karyawan tidak merasa terganggu dengan kebisingan yang tinggi yang menimbulkan adanya rasa terganggu dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini mencerminkan keinginan untuk membangun atau meningkatkan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan agar mereka lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberi, hal ini dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh Motivasi berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki dampak yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang merasakan dengan adanya motivasi dari atasan akan menambah rasa semangat dan giat dalam bekerja, motivasi yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai dan disemangati untuk melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh atasannya, hal tersebut juga dijelaskan oleh [8] bahwa motivasi kerja dapat meingkatkan giat bekerja para karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang sudah diberi, hal tersebut dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Namun pada penelitian [24] menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dibangun oleh beberapa indicator menurut penelitian [25] yang diantaranya adalah daya pendorong, kemampuan, kerelaan, membentuk keahlian, membuat keterampilan, tanggungjawab, kewajiban dan juga tujuan. Kontribusi terbesar berada pada daya pendorong, yang dimaksud mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dalam perusahaan daya pendorong dari atasan atau dukungan bagi para karyawan agar para karyawan lebih giat dalam melakukan tugas tugas yang telah diberikan. Selain itu tanggungjawab juga merupakan hal yang harus diperhatikan bagi atasan agar para karyawan memiliki sikap yang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan dan juga karyawan dapat bertanggungjawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu. Hal tersebut mencerminkan bahwa keinginan untuk membangun Motivasi yang baik bagi para karyawan agar mereka dapat dengan giat melakukan pekerjaan yang sudah diberikan atasan, dengan adanya hal tersebut akan meingkatkan kinerja para karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh persial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh semakin bagus kualitas para karyawan akan membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan, kualitas sumber daya manusia yang baik adalah hal yang penting guna menunjang sebuah keberhasilan perusahaan, perusahaan harus dapat mengoptimalkan kemampuan para karyawan agar dapat mencapai tujuan yang sedang dituju. Hal tersebut juga dijelaskan oleh penelitian yang menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang baik, guna meningkatkan kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun menurut

penelitian menyebutkan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia dibangun oleh beberapa indikator menurut penelitian [25] yang diantaranya adalah kualitas intelektual, Pendidikan, memahami bidangnya, kemampuan, semangat kerja dan juga kemampuan perencanaan perorganisasian. Kontribusi terbesar berada pada kemampuan yang dimaksud mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dalam sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu memahami bidang yang dikerjakan juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, hal tersebut bertujuan agar karyawan memahami bidang yang akan dikerjakan, hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa : (a) hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin Meningkatkan Kinerja Karyawan. (b) hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, jika para pimpinan memberikan Motivasi kepada para karyawan PT Indo Lautan Makmur belum tentu dapat meningkatkan Kinerja karyawan di PT tersebut. (c) hasil pengujian menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dengan adanya Kualitas yang baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang berada pada PT Indo Lautan Makmur, begitu sebaliknya jika kualitas SDM pada PT Indo Lautan Makmur buruk akan mengakibatkan Kinerja para karyawannya turun.

1. M. Krisnawida, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan," vol. 7, no. 3, 2023.
2. Bintoro, "Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1," J. Manaj. Pendidik., vol. 9, no. 2, pp. 952-962, 2019.
3. S. D. Yulisti, "Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC)," Journal.Interstudi.Edu, vol. 4, no. 2, pp. 29-46, 2022.
4. A. Rahman and H. Siswanto, "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong," J. Ekon. Trend, vol. 07, no. 01, pp. 58-70, 2019.
5. M. A. Sabilalo, U. Kalsum, M. Nur, and A. R. Makkulau, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja
6. Ksatriyani, Shinta., "Pengaruh Kualitas Layanan, Brand Image (Citra Merek), dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : vol. 8, No.9 September 2019.
7. Yulian, Muchammad Rifita Indra and Detak Prapanca, "The Influence of Price, Product Quality and Service Quality on Purchase Decisions in Sidoarjo Leather Craft Products," Academia Open, Vol. 8, June. 2023, doi:

10.21070/academia open.8.2023.3545

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

References

1. A. Syamsul, A. Amiruddin, and M. Nikar, "Pengaruh Kualitas SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya," J. Ekobismen, vol. 3, no. 1, pp. 19-36, Jan. 2023, doi: 10.47647/jeko.v3i1.1015.
2. V. Firdaus, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," J. Ecoment Global, vol. 8, no. 1, pp. 1-9, 2023.
3. N. Ariansyah and M. Roni, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo," Publik J. Manaj. Sumber Daya Mns. Adm. Dan Pelayanan Publik, vol. 10, no. 2, pp. 568-579, May 2023, doi: 10.37606/publik.v10i2.664.
4. N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona," Akselerasi J. Ilm. Nas., vol. 3, no. 1, pp. 60-74, Apr. 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
5. Q. Nisak and D. Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Puskesmas Tarik," J. Ilm. Manajemen Dan Kewirausahaan, vol. 1, no. 2, pp. 304-313, 2022.
6. A. Shobirin and A. K. Siharis, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur," Transekonomika Akunt. Bisnis Dan Keuang., vol. 2, no. 5, pp. 235-246, Jun. 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i5.188.
7. B. T. M. A. P. Artino and D. Nurohman, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung," Sci. J. Reflect. Econ. Account. Manag. Bus., vol. 5, no. 2, pp.

- 301-309, Apr. 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i2.465.
8. S. Wahyuningsih and C. S. Kirono, "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi," *J. Econ.*, vol. 5, no. 4, pp. 993-1005, 2023.
 9. D. Yoga, A. Yulianto, A. Indriyani, R. Setiadi, and N. Khojin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes," *J. Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-9, 2019.
 10. S. Peryuda and M. Khoiri, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam," *Eco-Buss*, vol. 5, no. 3, pp. 818-830, Apr. 2023, doi: 10.32877/eb.v5i3.565.
 11. P. B. B. Lailiya and K. A. Kusuma, "Katalis Kinerja Karyawan: Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi," *Akademisi Terbuka*, vol. 7, pp. 1-7, 2022.
 12. R. Oktavia and J. Fernos, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang," *J. Econ.*, vol. 2, no. 4, pp. 993-1005, Apr. 2023, doi: 10.55681/economina.v2i4.492.
 13. E. Maria, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan," *J. Econ.*, vol. 4, no. 2, pp. 1-10, 2023.
 14. F. A. Panggabean, D. R. Hutapea, and M. S. M. Siahaan, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area," *J. Econ.*, vol. 6, no. 2, pp. 1-15, 2022.
 15. F. R. Ananda, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)," *J. Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-10, 2019.
 16. I. K. Mustika, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 167-172, Jun. 2022, doi: 10.51713/jamms.v3i2.53.
 17. D. Saputra, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang," *J. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 1-10, 2023.
 18. L. M. Silalahi, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 3, pp. 257-269, Jan. 2022, doi: 10.31933/jimt.v3i3.830.
 19. M. Krisnawida, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan," *J. Econ.*, vol. 7, no. 3, pp. 1-10, 2023.
 20. E. Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, pp. 952-962, 2019.
 21. S. D. Yulisti, "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC)," *J. Interstudi Edu*, vol. 4, no. 2, pp. 29-46, 2022.
 22. A. Rahman and H. Siswanto, "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Parigi Moutong," *J. Ekon. Trend*, vol. 7, no. 1, pp. 58-70, 2019.
 23. M. A. Sabilalo, U. Kalsum, M. Nur, and A. R. Makkulau, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara," *Seiko J. Manag. Bus.*, vol. 3, no. 2, pp. 151-169, 2020.
 24. S. Ksatriyani, "Pengaruh Kualitas Layanan, Brand Image (Citra Merek), dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan," *J. Ilmu Riset Manaj.*, vol. 8, no. 9, pp. 1-10, Sep. 2019.
 25. M. R. I. Yulian and D. Prapanca, "The Influence of Price, Product Quality and Service Quality on Purchase Decisions in Sidoarjo Leather Craft Products," *Academia Open*, vol. 8, Jun. 2023, doi: 10.21070/academiaopen.8.2023.3545.