

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. LONTAR POPYRUS PULP AND PAPER INDUSTRY

Syamsuddin¹, Adria Wuri Lastari²

Universitas Adiwangsa Jambi^{1,2}

syamsuddin.dedek@gmail.com¹, adriawuri10@gmail.com²

Abstract

The role of management in managing human resources is very influential in organizational development and increasing efficiency and performance productivity in the organization. Human resources are also the main key in an organization. So humans can be seen as a determining factor because in human resources all innovations will be realized in an effort to realize the company's goals. The aim of this research is to determine whether Motivation and Work Environment simultaneously or partially have a significant effect on Employee Performance at the Power Plant at Pt.Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry. The population in this study was 48 employees. The sampling technique in this study was probability sampling using a saturated sampling technique, where all samples were taken. The research method uses multiple linear regression analysis methods using the t test, F test and dominant test with a significance level of 5%. The research results and hypothesis show that Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect with the results of multiple linear regression in the F test obtained F_{count} of 75.809 is greater than F_{table} 3.204, while partially using the t test, T was obtained t_{count} for each variable, namely Motivation (X1) of 3.876 and Work Environment (X2) of 4.101 which is greater than the T value t_{table} 2.014, then the independent variables, namely the Motivation variable, and the Work Environment influence the dependent variable Employee Performance, while the Work Environment variable has a dominant influence on Employee Performance at Power Plant Pt.Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry.

Keywords— Motivation, Work Environment, Employee Performa

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen dalam perusahaan di mana memiliki peran istimewa dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan (Susiawan & Muhiid, 2015). Menurut Sofyandi & Garniwa (2007), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kebijakan untuk mewujudkan fungsi manajemen, termasuk perencanaan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, promosi, penurunan pangkat dan pemindahan, evaluasi kinerja, gaji, serta manajemen tenaga kerja dengan tujuan untuk meningkatkan keterlibatan produktif sumber daya manusia perusahaan demi menggapai misi perusahaan agar lebih efektif sesuai dengan penjelasan Mangkunegara (2016) bahwa mengendalikan sumber daya manusia agar menggapai target perusahaan meliputi perencanaan, koordinasi implementasi, akuisisi, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pembagian kerja.

Kesuksesan suatu perusahaan ketika menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi agar mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak dapat terlepas dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Faktor motivasi berpengaruh bagi kinerja karyawan agar kualitas, kuantitas, serta produktivitas mereka tetap baik (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja menjadi suatu aspek yang berpengaruh dalam tercapainya kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan layak apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan secara ideal, aman, sehat, dan nyaman (Menurut Sedarmayanti (2003:12) Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien memerlukan lingkungan kerja yang .Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman membuat karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan mampu bekerja sama, situasi ini membuat

karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan Menurut Mohamud et al. (2017), motivasi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan di mana pekerja harus dimotivasi untuk memastikan mereka dapat memertahankan dan meningkatkan kinerja agar produktivitas dan efektivitas meningkat, pernyataan tersebut didukung Dharma (2017), Fei et al. (2018), Almusadieq et al. (2018), dan Mohamud et al. (2017). Berlawanan dengan sejumlah penelitian tersebut, Sulastri et al. (2017) dan Karami et al. (2013) menjelaskan tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan, sehingga karyawan perlu meningkatkan ketertiban dan kebersihan ruang kerja, agar nyaman saat menyelesaikan pekerjaan (Simon & Riyanto, 2020). Pernyataan tersebut didukung Mamesah et al (2016) dan Jayaweera (2015). Hal ini berlawanan dengan penelitian Pawirosumarto et al. (2016) dan Nurhuda et al. (2019) yang menjelaskan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha produksi pulp, kertas, chemical dan alat tulis dalam perusahaan induk Asia Pulp and Paper (APP) yang berpusat di Singapura.

Dalam hal Perusahaan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry yang sekarang diawali dengan pendirian PT. Wira Karya Sakti sejak tahun 1975 di Pekanbaru yang bergerak dalam bidang perusahaan huatan dan di ambil alih grup sinarmas dan tiga anak perusahaan yaitu PT. Puri Nusa Eka Persada, PT. Publisita dan PT. Pangkalan Usaha Maju yang usahanya difokuskan pada usaha terpadu pembangunan Hutan Tanaman Indust

(HTI) untuk penyediaan bahan baku kertas dan pengelolaan industry pulp.perusahaan dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional dan efektif, sejalan dengan salah satu misi perusahaan yaitu Meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan Mewujudkan komitmen usaha berkelanjutan di semua kegiatan operasional

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry, terdapat beberapa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan salah satunya adalah penghargaan, jika kinerja karyawan bagus perusahaan dapat memberikan penghargaan ataupun bonus bagi karyawan. Sehingga dapat membuat karyawan semakin termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja agar semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS METODE PENELITIAN

2.1 Kinerja

Berdasarkan Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan proses membangun keberagaman pemahaman untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai cara untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang ditentukan (Qatmeemalmarhoun et al., 2017). Menurut Riupassa (2018),

kinerja dapat dicapai apabila karyawan memiliki motivasi kerja.

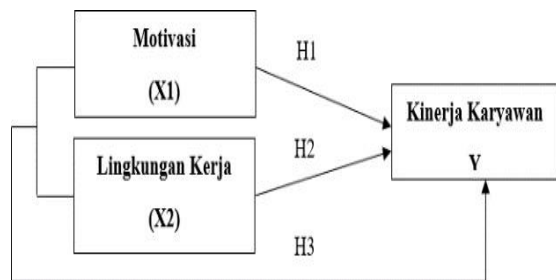
2.2 Motivasi

Menurut Wibowo (2016), motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Pawirosu marto & Sarjana (2016) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam yang mendasari perilaku seseorang. Firmansyah et al. (2020) mengatakan motivasi sangat penting dalam perusahaan, semangat kerja tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja tinggi pula untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi akan efektif jika karyawan mengetahui peran organisasinya dengan baik (Rita et al., 2018).

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Putri et al. (2018), lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana pekerjaan karyawan memengaruhi kinerja mereka, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja. Parashakti et al. (2020) menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan saat menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dengan fasilitas lengkap, serta hubungan harmonisan antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, jika lingkungan kerja buruk dan tidak dapat memenuhi kebutuhan maka dapat mengganggu konsentrasi dan keharmonisan antar karyawan serta memengaruhi efisiensi kerja (Sinambela, 2018). Lingkungan kerja berkualitas sangat penting bagi karyawan untuk bekerja secara efektif, dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga membawa motivasi ekstra dalam meningkatkan efisiensi kerja (Agbozo et al., 2017).

2.4 Hubungan antar Variabel



Gambar 1. kerangka konseptual

Fei et al. (2018) dan Mohamud et al. (2017) menyatakan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dharma (2017) memaparkan motivasi karyawan perlu ditingkatkan dalam kesadaran karyawan, pengembangan karir, dan kesejahteraan sehingga karyawan tetap bersemangat, termotivasi, dan dapat meningkatkan kinerja di masa depan.

H1: Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Simon & Riyanto (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Mamesah et al. (2016) menunjukkan peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh aspek lingkungan seperti penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Riyanto et al. (2017) mengemukakan pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Turnip (2020) menjelaskan secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi dan semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan, memotivasi karyawan secara individual dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta menyenangkan sehingga memberikan daya tarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

H3: Motivasi dan lingkungan diduga memiliki pengaruh simultan pada kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

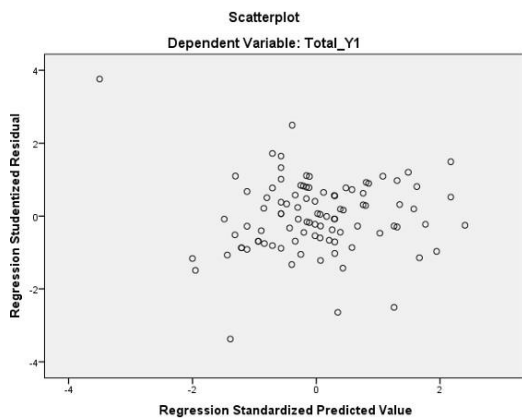
Penelitian ini dilakukan di Lontar papyrus pulp and paper products, serts menerapkan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan sampel penelitian berjumlah 48 populasi yang meliputi bagian seluruh karyawan di seksi bagian turbing generator. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert lima skala. Uji validitas yang digunakan adalah uji reliabilitas untuk melihat kelayakan instrumen penelitian pada kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industri. dan menganalisis data menggunakan uji asumsi klasik. Sementara analisis statistik memanfaatkan analisis statistik deskriptif serta analisis regresi linier berganda dengan software SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, serta autokorelasi. Uji normalitas memanfaatkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang menyatakan tingkat signifikansi sebesar 0,200 berarti tingkat signifikansi

lebih dari 0,05. Artinya mampu diinterpretasikan data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas di mana dua variabel terikat memiliki nilai tolerance lebih dari 0,01 yaitu 0,376 dan skor Variance Factor (VIF) menunjukkan kurang dari 10 yaitu 2,662. Artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam kedua variabel. Uji heterokedastisitas melalui scatterplot dapat dilihat pada Gambar 2. Di mana titik pada sumbu Y menyebar luas di atas serta di bawah nol dan tidak terbentuk pola tertentu. Artinya heterokedastisitas tidak terdapat pada model regresi ini. Uji R2 koefisien korelasi didapatkan dari nilai sebesar 0,878 dan koefisien determinasi sebesar 0,761 atau 76,1%. Artinya, variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat sangat kuat.



Gambar 1 perbandingan e_{rms}

4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 menunjukkan nilai α positif 3,701, artinya apabila variabel independen tidak memiliki nilai atau 0 maka nilai variabel dependen yaitu 3,701. Koefisien variabel motivasi pada kinerja adalah positif dan memiliki nilai 0,268. Koefisien variabel lingkungan kerja pada kinerja adalah positif dan memiliki nilai 0,375.

Tabel 1 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,701	1,526		2,426	,019
	Motivasi	,265	,068	,451	3,876	,000
	Lingkungan Kerja	,375	,091	,477	4,101	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,204	2	96,102	75,809	,000 ^b
	Residual	57,046	45	1,268		
	Total	249,250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji t)

Berasarkan Tabel 1, nilai signifikansi variabel motivasi sebanyak 0,000 kurang dari 0,05 mengindikasikan X1 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industri. Sedangkan nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja 0,00 kurang dari 0,05 artinya X2 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industri.

4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 kurang dari 0,05 serta F hitung 75.809 lebih besar dari F tabel 2.204. Sehingga, variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen secara signifikan.

4.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kar yawan

Penelitian ini mengungkapkan faktor motivasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan, kondisi ini dibuktikan dengan variabel motivasi pada k inerja karyawan tergolong baik, di mana karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry.sebesar mayoritas merasa gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja, merasa dihargai atas hasil kerja keras mereka, karyawan juga diberikan penghargaan serta pelatihan untuk menunjang keterampilan karyawan, selain itu karyawan juga me ndapatkan tunjangan hari tua, asuransi keselamatan kerja.

Hal ini didukung Fei et al. (2018) yang mengemukakan motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan perusahaan jasa, bahwa semakin karyawan termotivasi, semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Kondisi ini juga didukung Al-musadieq et al. (2018) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor konstruksi yang menjelaskan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh aspek-aspek manajemen sumber daya manusia berikut, motivasi meliputi sistem penghargaan, perasaan sosial, dan aktualisasi diri. Dharma (2017) menyatakan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kesadaran karyawan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Umum PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry.mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan masuk dalam kategori yang kurang baik, dimana masih kurangnya penerangan di lokoasi kerja,kebisingan yang terlalu tinggi,serta polusi udara yang kurang baik sedangkan untuk fasilitas sudah baik, seperti terdapat area untuk berolahraga, musholla untuk beribadah, tempat parkir yang luas, dan lain sebagainya. Selain itu, hubungan karyawan dengan rekan kerja juga baik di mana antar karyawan mampu bersama - sama menghargai serta menyegani satu sama lain. Hal ini diartikan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry. Adanya angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin buruk lingkungan kerja pada perusahaan, maka sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry. Implikasinya bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Untuk memertahankan kinerja karyawan perusahaan dapat meningkatkan faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri,

meningkatkan kepuasan kerja, gaji dan tunjangan sesuai dengan status karyawan, pemberian reward atau prestasi, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, beban kerja sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Sementara lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil tersebut mencerminkan bahwa kondisi lingkungan kerja PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry. belum mencapai kondisi yang ideal, sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya bagi perusahaan diharapkan dapat menambah penerangan di bagian-bagian yang masih kurang penerangan, memberikan vitamin setiap karyawan setiap bulan,

Hasil penelitian ini dimohon mampu menjadi bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan karyawan dan penghargaan pada karyawan tentunya memberikan hasil yang baik bagi perusahaan di mana karyawan akan bekerja lebih keras, dengan kata lain kinerja karyawan semakin meningkat. PT. Lontar

Papyrus Pulp And Paper Industry disarankan untuk mengubah atau menyesuaikan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Disisi lain, untuk penelitian berikutnya dapat melibatkan variabel tambahan yang mampu memengaruhi kinerja karyawan seperti variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan stres kerja.

6. SARAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Motivasi* dan *Lingkungan Kerja* secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan pada Power Plant di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. maka diharapkan pada Power Plant di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. yaitu;

1. Manajemen Power Plant sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja contohnya lingkungan fisik yaitu penerangan di ruangan yang dipergunakan untuk bekerja agar redup dan penambahan penerangan, kemudian perlu adanya penambahan pendingin ruangan supaya terdapat kenyamanan ketika bekerja.
2. Selain motivasi dan lingkungan kerja, juga perlu untuk ditingkatkan seperti melakukan kegiatan outbound untuk melatih kebersamaan dan kerjasama dari karyawan sekaligus untuk melakukan refreshing kepenatan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Seperti menurut Handoko (2005) yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M., & Atakorah, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12 - 18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.
- [2] Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, & Fernandes, A. A. R. (2018). The Mediating Effect of Work Motivation on The Influence of Job Design and Organizational Culture Against HR Performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452-469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>.
- [3] Dharma, Y. (2017). *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah*. Emerald Reach Proceedings Series, 1, 7-12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- [4] Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171 - 193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- [5] Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1-6.
- [6] Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72 - 78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- [7] Handoko, Hani. (2005). *Strategi Organisasi*, Amara Books. Yogyakarta

- [8] Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- [9] Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, D. S. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3i9/215>
- [10] Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [11] Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Influence of Environmental Work, Work Discipline, and Loyalty to Work on the Performance Employees at LPP RRI Mando. *Jurnal Emba*, 4(3), 600–611.
- [12] Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016.
<http://www.ijournalijdr.com>
- [13] Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., Ngibad, K., Fathoni Rodli, A., Hidayatullah, S., & Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1).
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- [14] Pawirosumarto, S., & Sarjana, P. K. (2016). Factors Affecting Employee Performance of PT . Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- [15] Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 259–267.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- [16] Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company. *IOP Conference Series Science and Engineering*, 337(1).: Materials <https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036>
- [17] Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Law and Management*,

- 60(4), 953 -
964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- [18] Riupassa, E. (2018). *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation*. RJOAS, 9(81), September 2018, 9(81), 88–95.
- [19] Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/5269/pdf>
- [20] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani &). Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi , M.Motivasi , Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 26-35.
- [22] Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313..
- [23] Turnip, W. J. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT . XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, 10(2), 39–43. www.enrichment.iocspublisher.org
- [24] Sedarmayanti, M., & M. Pd,. (2003). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*.
- [25] Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [26] Simon, O., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Compensation, and Work Environment on Employee Performanc e. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(6), 59–6