

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Restaurant Di Kabupaten Jembrana

Putu Ayu Agustina Paramadhyani¹, I Gde Dhika Widarnandana², Listiyani Dewi
Hartika³

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Sains, Universitas Dhyana Pura
E-mail: 20120501016@undhirabali.ac.id¹, E-mail: gdedhika@undhirabali.ac.id²,
E-mail: listiyanidewihartika@undhirabali.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan restaurant di kabupaten Jembrana. Terdapat 2 dimensi lingkungan kerja yang diukur yaitu lingkungan kerja Fisik dan Non-Fisik serta teori motivasi yang digunakan adalah teori motivasi dari Mc Clland yang dimana dalam teori tersebut terdapat tiga kebutuhan yaitu kebutuhan Prestasi, Afiliasi, dan Kekuasaan. Pengambilan data dilakukan secara *online* melalui grup *whatsapp* dengan melibatkan 80 orang karyawan restaurant di kabupaten Jembrana. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif serta menggunakan teknik korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Dalam penelitian ini didapatkan hasil korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang dimana hasil signifikasi lingkungan kerja dari masing-masing dimensi motivasi kerja yang didapatkan sebesar 0.00 yang berarti hasil tersebut <0.05 serta terdapat hasil correlation coefficient yaitu sebesar 0.549 pada lingkungan kerja dan motivasi kerja prestasi, 0.722 pada lingkungan kerja dan motivasi kerja afiliasi, dan 0.419 pada lingkungan kerja dan motivasi kerja kekuasaan yang dimana berdasarkan table Interval Korelasi hasil yang didapatkan pada uji lingkungan kerja dan motivasi kerja prestasi dan kekuasaan masuk ke dalam kategori Sedang sedangkan pada uji lingkungan kerja dan motivasi kerja afiliasi masuk ke dalam kategori Kuat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract. This study aims to determine whether there is a relationship between the work environment and work motivation in restaurant employees in Jembrana. There are 2 dimensions of the work environment that are measured, namely the Physical and Non-Physical work environment and the motivation theory used is the theory of motivation from Mc Clland, in which there are three needs, namely achievement, affiliation, and power needs. Data collection was conducted online through WhatsApp groups involving 80 restaurant employees in Jembrana. The method used is quantitative method and uses the Spearman Rho correlation technique with the help of the SPSS version 22 application. In this study, it was found that there was a significant correlation between the work environment and work motivation where the significance of the work environment from each dimension of work motivation obtained was 0.00 which means that the result is <0.05 and there is a correlation coefficient result of 0.549 in the work environment and achievement work motivation, 0.722 in the work environment and affiliation work motivation, and 0.419 in the work environment and power work motivation which based

on the Correlation Interval table the results obtained in the work environment test and achievement and power work motivation fall into the medium category, while in the work environment test and affiliation work motivation fall into the strong category.

Keywords: Work Environment, Work Motivation

Pendahuluan

Motivasi merupakan sebuah dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dorongan tersebut berfungsi untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dirinya. Dorongan motivasi tersebut bermacam-macam seperti dorongan untuk belajar, bekerja dan berprestasi (Damanik, R. 2020). Dalam penelitian ini berfokus pada motivasi kerja karyawan.

Menurut Alex S. Nitiseminto (2008) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, yang berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik apabila terdapat lingkungan kerja yang baik (Ferawati, A, 2017) . Pengertian lain tentang motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan seseorang

untuk melakukan suatu tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang ingin dicapai, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, S.M, 2018). Motivasi kerja juga merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal (Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019).

Menurut Notoadmojo (2018) motivasi kerja adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. (Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019). Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebuah stimulus atau rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugasnya dengan adanya motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam mengerjakan

tugasnya dalam perusahaan tersebut sehingga dapat menumbuhkan perkembangan dan pertumbuhan secara signifikan pada diri dalam perusahaan (Danang Sunyoto, 2023). Motivasi kerja juga memiliki teori salah satunya adalah teori McClelland. Dalam teori motivasi McClelland terdapat tiga indikator yaitu Kebutuhan akan Prestasi (*need for achievement*), Kebutuhan akan Afiliasi (*need for affiliation*), dan Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for power*).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan tersebut dalam bekerja dengan baik dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja, karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan psikologis (Ahyari, 2015). Yang dimana dalam lingkungan fisik memengaruhi fisik dari karyawan dan lingkungan psikologis memengaruhi psikologis dari karyawan tersebut dan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan rasa

aman dan memungkinkan bagi karyawan untuk lebih betah melakukan aktivitas di perusahaan tersebut (Ferawati, A, 2017). Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dari pekerjaan yang dilakukan pada saat jam kerja (Khaeruman, 2021). Lingkungan kerja juga memengaruhi terlaksananya suatu pekerjaan seperti fasilitas yang ada, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan karyawan dengan orang-orang sekitar (Norawati, S. et al., 2021).

Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila di dalam lingkungan kerja tersebut memiliki kondisi yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, optimal, nyaman, aman dan tanpa adanya rasa khawatir dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, apabila dalam lingkungan tersebut memiliki kondisi yang buruk maka akan menurunkan motivasi kerja dari karyawan tersebut karyawan menjadi

tidak puas dalam pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi kurang efisien dan kurang produktif. Selain itu lingkungan kerja juga penting untuk manajemen perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung pada karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut karena lingkungan kerja merupakan suasana tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Terdapat pengertian lain tentang Lingkungan Kerja menurut para ahli yaitu menurut Munandar (2004) Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Fisik dan Sosial (non-fisik). Isyadi (2004) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi dirinya.

Berdasarkan survey tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 Maret 2024- 24 Maret 2024 kepada 20 karyawan restaurant, dari 20 karyawan tersebut pada pertanyaan tentang hal-hal mengenai lingkungan fisik 90% menjawab penerangan yang berarti dalam lingkungan kerja tersebut terdapat penerangan yang cukup baik, melalui sinar matahari dari luar maupun

penerangan melalui lampu, 70% menjawab suhu udara yang berarti dalam lingkungan kerja tersebut terdapat suhu udara yang stabil sehingga membuat karyawan dapat bekerja lebih nyaman, 75% menjawab sirkulasi udara yang berarti dalam lingkungan kerja tersebut terdapat sirkulasi udara yang cukup karena lingkungan kerja tersebut memiliki ruangan indoor dan outdoor dan kedua tempat tersebut merupakan open area dimana udara mudah masuk sehingga membuat tamu maupun karyawan tidak merasa pengap, 50% menjawab kebisingan yang berarti dalam lingkungan kerja tersebut terdapat cukup banyak kebisingan seperti suara kendaraan dari luar serta suara peralatan yang digunakan seperti blender, mixer dan lain-lain, 95% menjawab kebersihan yang berarti dalam lingkungan kerja tersebut kebersihannya cukup baik karena seluruh karyawan menjaga lingkungan kerja tersebut agar tetap rapi dan bersih, dan 55% menjawab riasan yang berarti dalam lingkungan kerja tersebut terdapat cukup banyak riasan yang memberi warna pada tempat kerja tersebut sehingga

membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja. Dari data tersebut dapat memperlihatkan tentang kondisi lingkungan fisik yang ada pada lingkungan kerja tersebut

Pada pertanyaan mengenai hubungan dengan sesama rekan kerja dari 20 karyawan tersebut 5% memberikan nilai 7 karena hubungan antara karyawan dengan karyawan lain terkadang baik namun terkadang juga tidak baik, 35% memberikan nilai 8 yang berarti hubungan sesama rekan kerja tergolong baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan, 30% memberikan nilai 9 setiap rekan kerja pasti memiliki pendapat yang berbeda namun kebersamaan yang erat masih ada, dan 35% memberikan nilai 10 yang berarti hubungan sesama rekan kerja tergolong sangat baik karena sesama rekan kerja sudah menunjukkan kekompakan dan Kerjasama tim yang baik. Sedangkan pada pertanyaan mengenai hubungan dengan atasan kerja dari 20 karyawan tersebut 5% memberikan nilai 3 karena hubungan antara karyawan dengan atasan kurang baik dan atasan tersebut kurang bertanggung jawab atas tugasnya, 5 % memberikan nilai 5 karena atasan tersebut terkadang

menekan karyawan untuk mencapai target tanpa melihat situasi sekitar, 5% memberikan nilai 7 karena adanya rasa canggung terhadap atasan, 35% memberikan nilai 8 karena atasan tersebut memberitahu pekerjaan yang harus dilakukan dengan jelas hanya saja karyawan masih kurang berinteraksi dengan atasan, 15% memberikan nilai 9 yang berarti terdapat hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan hanya saja perlu menjaga sikap dengan atasan, dan 35% memberikan nilai 10 yang berarti hubungan antara karyawan dengan atasan sangat baik atasan dapat mengajari karyawan hingga karyawan tersebut paham apa yang harus dikerjakan. Dari data tersebut dapat memperlihatkan tentang kondisi lingkungan non fisik atau hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan dan dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya namun terdapat juga karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan karyawan lainnya serta dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang memiliki

hubungan yang baik dengan atasannya namun terdapat juga karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasannya.

Pada pertanyaan mengenai motivasi kerja dari 20 karyawan tersebut 40% memiliki motivasi kebutuhan akan prestasi yang berarti karyawan akan bekerja lebih giat demi mendapatkan suatu prestasi seperti dapat mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat, 75% memiliki motivasi kebutuhan akan afiliasi yang berarti mereka dapat diterima dengan baik dalam lingkungan kerja walaupun masih terdapat rasa canggung antar sesama karyawan dan atasan, dan 30% memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang dimana dalam lingkungan kerja tersebut karyawan bekerja lebih giat demi mendapatkan jabatan yang diinginkan karena jabatan juga sangat penting untuk kelangsungan dan motivasi karyawan. Dari data tersebut dapat memperlihatkan motivasi yang dimiliki karyawan dari restaurant tersebut.

Kemudian pada pertanyaan tentang hal lain yang terjadi dalam lingkungan kerja yang membuat

mereka bersemangat/terdorong untuk bekerja 17 dari 20 karyawan tersebut memiliki jawaban mereka masing-masing hal-hal yang membuat karyawan tersebut bersemangat/terdorong untuk bekerja yaitu ingin menggapai posisi yang lebih tinggi, ingin mencapai suatu prestasi, terdapat rasa kekeluargaan yang tinggi, gaji, pekerjaan sesuai passion, suasana dan lingkungan kerja, kerjasama tim yang baik, target yang realistis, bonus kerja, karir, kemudian terdapat karyawan yang menjawab ada namun tidak menyebutkan alasannya ,6 orang menjawab tidak ada dan terdapat 3 orang yang tidak menjawab pertanyaan tersebut sama sekali . Pada pertanyaan mengenai seberapa besar lingkungan kerja tersebut berperan dengan motivasi kerja karyawan, dari 20 karyawan tersebut 5% memberikan nilai 6 karena lingkungan kerja tersebut kurang berpengaruh pada motivasi kerja nyaman atau tidaknya lingkungan kerja tersebut tetap harus melakukan pekerjaan karena hal tersebut merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan, 20%

memberikan nilai 7 karena dalam lingkungan kerja tersebut bukan bidang yang diinginkan jadi motivasinya hanya agar bisa nenpelajari hal baru saja, 15% memberikan nilai 8 karena lingkungan kerja tersebut nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, 20% memberikan nilai 9 yang berarti lingkungan kerja sangat berperan dalam motivasi kerja karyawan dan 40% memberikan nilai 10 yang karena lingkungan kerja tersebut dapat merubah karakter karyawan saat berada di dunia kerja. Dari data tersebut dapat memperlihatkan tentang hal yang membuat karyawan menjadi terdorong/ termotivasi dalam bekerja. Beberapa dari karyawan memiliki jawaban yang sama dan terdapat juga karyawan yang memiliki jawaban masing-masing namun terdapat juga karyawan yang tidak menjawab sama sekali.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahri., O (2016) terdapat kesimpulan yaitu adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi Kerja. Lingkungan Kerja tersebut sangat baik dan memadai sehingga

membuat karyawan merasa nyaman dan motivasi menjadi meningkat. Hal tersebut selaras dengan yang dilakukan oleh Andamdewi (2020) yang mengatakan bahwa apabila terdapat Lingkungan Kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Johannes (2016) terdapat masalah pelayanan dalam sebuah restoran yang dimana pelayanan pada restaurant tersebut kurang baik dan kualitas produk yang disajikan juga kurang baik. Hal ini disebabkan karena karyawan pada restaurant tersebut kurang memiliki motivasi dan inisiatif atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Pada penelitian sebelumnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Manao, A.S (2022). pada penelitian tersebut dilakukan di daerah Nias Selatan dan dalam penelitian tersebut meneliti Kompensasi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja. Yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah dalam penelitian ini dilakukan di Bali tepatnya di Kabupaten Jembrana, responden dalam penelitian ini merupakan

karyawan restaurant yang ada di Kabupaten Jembrana. Peneliti memilih kabupaten Jembrana sebagai tempat penelitian karena pada beberapa restaurant yang ada di kabupaten Jembrana terdapat restaurant yang memberikan pelayanan yang buruk dan terdapat juga restaurant yang memberikan pelayanan yang baik seperti menyediakan makanan tepat waktu, ramah kepada pelanggan, dan tidak mengecewakan pelanggan selain itu terdapat juga restaurant yang awalnya memberikan pelayanan yang buruk seperti makanan yang datang terlalu lama, terdapat pesanan yang tertinggal, dan salah pesanan.

Metode

Partisipan

Partisipan dari penelitian ini adalah karyawan restaurant yang ada di Kabupaten Jembrana. Teknik penelitian dilakukan secara *Quota sampling* yang dimana *Quota Sampling* merupakan Teknik penelitian untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai kriteria tertentu sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 80

orang . Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu :

1. Karyawan restaurant
2. Tinggal di daerah Jembrana
3. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif korelasi menurut Creswell (2014) metode kuantitatif korelasi adalah penelitian yang menggunakan metode statistik yang mengukur antara 2 variabel atau lebih yang dimana variable 1 yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel 2 yaitu Motivasi Kerja.

Instrumen dan Pengukuran

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan yaitu menggunakan instrumen pengukuran skala. Skala yang dibuat yaitu ,mengukur hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang yang dimana skala tersebut dibuat oleh Donni Ansyari & Kasmir (2018) yang dimana dalam alat ukur tersebut terdapat 26 item. 15 item motivasi kerja dan 11 item lingkungan kerja. Alat ukur tersebut diuji terlebih dahulu validitas dan realibilitas alat ukur tersebut hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya keajegannya. Dalam uji

Jurnal Psikologi MANDALA
 2025, Vol. 09, No. 2, 15-40
 ISSN: 2580-4065 (Cetak)
 ISSN: 2745-5890 (Elektronik)

validitas pada skala lingkungan kerja telah dilakukan oleh 30 rater karyawan restaurant Pada Uji validitas isi butir skala ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi pada 30 rater karyawan *restaurant* hasil yang didapatkan yaitu koefisien validitas lebih dari 0.530. Hal ini menandakan koefisien validitas menandakan *instrument* tersebut valid dengan uji validitas isi butir Lingkungan kerja digambarkan sebagai berikut

Tabel 1 Uji Validitas <i>Correlation</i> Skala Lingkungan Kerja		
Hasil Uji Validitas <i>Correlation</i>		
Item 1	0.530	Valid
Item 2	0.767	Valid
Item 3	0.664	Valid
Item 4	0.750	Valid
Item 5	0.935	Valid
Item 6	0.575	Valid
Item 7	0.895	Valid
Item 8	0.931	Valid
Item 9	0.653	Valid
Item 10	0.775	Valid
Item 11	0.842	Valid

Skala ini juga telah dilakukan uji Reliabilitas dengan menggunakan analisis Croanbach's Alpha pada program SPSS Versi 22 dengan hasil sebagai berikut

Tabel 2 Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja	
Croanbach's Alpha	N of items
0.891	11

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas yang mencakup pada 11 butir soal terdapat hasil koefisien reliabilitas yaitu 0.891. pada uji reliabilitas skala tersebut dapat dikatakan memuaskan apabila koefisien *croanbach's alpha* > 0.70 (Slamet, R., & Wahyuningsih, S. 2022). Jadi dapat disimpulkan bahwa Skala Lingkungan kerja memiliki reliabilitas yang baik karena hasil yang didapatkan lebih dari 0.70.

Dalam uji validitas pada skala motivasi kerja telah dilakukan oleh 30 rater karyawan *restaurant*

Pada Uji validitas isi butir skala ini dilakukan dengan menggunakan analisis *correlation* pada 30 rater karyawan restaurant hasil yang didapatkan yaitu koefisien validitas lebih dari 0.536 hal ini menandakan koefisien validitas menandakan instrument tersebut valid dengan uji validitas isi butir lingkungan kerja digambarkan sebagai berikut

**Tabel 3 Uji Validitas Isi Butir
Correlation Skala Motivasi Kerja**

	Hasil Uji Validitas <i>Correlation</i>	
Item 1	0.536	Valid
Item 2	0.634	Valid
Item 3	0.613	Valid
Item 4	0.798	Valid
Item 5	0.733	Valid
Item 6	0.663	Valid
Item 7	0.581	Valid
Item 8	0.581	Valid
Item 9	0.637	Valid
Item 10	0.668	Valid
Item 11	0.705	Valid
Item 12	0.809	Valid
Item 13	0.884	Valid
Item 14	0.833	Valid
Item 15	0.826	Valid

Skala ini juga telah dilakukan Uji Reliabilitas dengan menggunakan analisis Croanbach's Alpha pada program SPSS Versi 22 dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 4 Uji Reliabilitas Skala
 Motivasi Kerja**

Croanbach's Alpha	N of items
0.991	15

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas yang mencakup pada 15 butir soal terdapat hasil koefisien reliabilitas yaitu 0.991. pada uji reliabilitas skala tersebut dapat dikatakan memuaskan apabila koefisien *croanbach's alpha* > 0.70 (Slamet, R., & Wahyuningsih, S. 2022). Jadi dapat disimpulkan bahwa Skala Motivasi kerja memiliki reliabilitas yang baik karena hasil yang didapatkan lebih dari 0.70.

Hasil

Penelitian ini melibatkan karyawan *restaurant* yang ada di kabupaten Jembrana. Peneliti telah menetapkan 3 restaurant yang berasal dari daerah yang berbeda di Kabupaten Jembrana dengan jumlah responden yaitu sebanyak 80 orang. Yaitu Restaurant A terletak di daerah Kaliakah dan Restaurant B dan C memiliki cabang yaitu di daerah Pendem dan Penyaringan. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah meminta izin untuk mengambil data dari pemilik restaurant tersebut. Pelaksanaan

Jurnal Psikologi MANDALA
2025, Vol. 09, No. 2, 15-40
ISSN: 2580-4065 (Cetak)
ISSN: 2745-5890 (Elektronik)

pengambilan data dimulai dari tanggal 25 Juni 2024- 5 Juli 2024. Sebelum penyebaran kuesioner peneliti menjelaskan terlebih dahulu kepada pemilik *restaurant* bagaimana cara mengisi kuesioner yang akan diisi oleh karyawan *restaurant* tersebut. Pada penyebaran kuesioner ini peneliti membuat grup *whatsapp* untuk memudahkan penyebaran kuesioner. Sebelumnya peneliti telah meminta nomor *whatsapp* dari masing-masing karyawan melalui Asisten Manager Restaurant. Peneliti membuat 2 grup yang berbeda grup 1 untuk restaurant A dan grup 2 untuk restaurant B dan C. dalam grup tersebut *asistent manager restaurant* tersebut berperan sebagai koordinator grup untuk membantu peneliti dalam mengingatkan karyawan lain untuk mengisi kuesioner tersebut.

Hasil Uji Karakteristik

Tabel 5 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32	40%
Perempuan	48	60%
Total	80	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yaitu 32 orang dengan persentase 40% dan jumlah karyawan perempuan yaitu 48 orang dengan persentase 60%

Tabel 6 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
17-25 tahun	49	61.3%
26-30 tahun	10	12.5%
31-69 tahun	21	26.3%
Total	80	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah usia karyawan dengan rentang usia 17-25 tahun berjumlah 49 orang dengan persentase 61.3%, rentang usia 26-30 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 12.5%, dan rentang usia 31-69 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 26.3%

Tabel 7 Tempat Tinggal Responden

No	Tempat Tinggal	Jumlah	Persentase
1	Jember	15	18.8%
2	Mendoyo	17	21.3%
3	Negara	42	52.5%
4	Melaya	6	7.5%

	Total	80	100%
--	-------	----	------

Berdasarkan hasil kuesioner dari 80 orang responden, karyawan *restaurant* berasal dari 28 daerah yang berbeda di Jembrana, namun untuk mempermudah peneliti mengelompokkan daerah-daerah tersebut berdasarkan kecamatannya. Dapat dilihat dari tabel di atas karyawan *restaurant* tersebut berasal dari 4 kecamatan yang berbeda, 15 orang berasal dari kecamatan Jembrana dengan persentase 18.8%, 17 orang berasal dari kecamatan Mendoyo dengan persentase 21.3%, 42 orang berasal dari kecamatan Negara dengan persentase 52.5% dan 6 orang berasal dari kecamatan Melaya dengan persentase 7.5%.

Tabel 8 Jabatan Karyawan

N o	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Penjaga Warkop	2	2.5%
2	Customer Service	9	11.3%
3	Pramusaji	26	32.5%
4	Cuci Piring	5	6.3%
5	Kasir	12	15%
6	Cleaning Service	7	8.8%

7	Koki	8	10%
8	Asisten Manager	6	7.5%
9	Satpam	3	3.8%
10	Bartender	2	2.5%
	Tot al	80	100%

Dari tabel diatas terdapat 9 jenis Jabatan pada *restaurant* tersebut berdasarkan hasil yang didapatkan 2 orang memiliki jabatan sebagai penjaga warkop dengan persentase 2.5%, 9 orang sebagai *Customer Service* dengan persentase 11.3%, 26 orang sebagai Pramusaji dengan persentase 32.5%, 5 orang sebagai Cuci Piring dengan persentase 6.3%, 12 orang sebagai Kasir dengan persentase 15%, 7 orang sebagai *Cleaning Service* dengan persentase 8.8%, 6 orang sebagai *Asistent Manager* dengan persentase 7.5%, 3 orang sebagai Satpam dengan persentase 3.8%, dan 2 orang sebagai Bartender dengan persentase 2.5%.

Tabel 9 Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
>dari 1 tahun	65	81.3%

< dari 1 tahun	15	18.8%
Total	80	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun berjumlah 65 orang dengan persentase 81.3% dan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 18.8%

Hasil Uji Normalitas

Tabel 10 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Prestasi/Need For Achievement

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Prestasi/Need For Achievement
N	80	80
Asymp.sig. (2-tailed)	0.01	0.00

Tabel 11 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Afiliasi/Need For Affiliation

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Afiliasi/Need For Affiliation
--	------------------	--

	Need For Affiliation	
N	80	80
Asymp.sig. (2-tailed)	0.01	0.00

Tabel 12 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Kekuasaan/Need For Power

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Kekuasaan/Need For Power
N	80	80
Asymp.sig. (2-tailed)	0.01	0.03

Berdasarkan hasil uji normalitas lingkungan kerja dari masing-masing indikator motivasi kerja pada motivasi kerja prestasi dan afiliasi mendapatkan hasil signifikansi yang sama yaitu sebesar 0.01 pada lingkungan kerja dan 0.00 pada motivasi kerja sedangkan hasil signifikansi pada motivasi kerja kekuasaan yaitu sebesar 0.01 pada lingkungan kerja dan 0.03 pada motivasi kerja hasil tersebut <0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa

uji normalitas pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terdistribusi normal.

Motivasi Kerja <i>Afiliasi/Need For Affiliation</i>

Hasil Uji Linearitas

Tabel 13 Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Prestasi/*Need For Achievement*

Skala	ANOVA TABLE	
	Linearity	Deviation From Linearity
Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Prestasi/ <i>Need For Achievement</i>	0.00	0.01

Tabel 14 Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Afiliasi/*Need For Affiliation*

Skala	ANOVA TABLE	
	Linearity	Deviation From Linearity
Lingkungan Kerja	0.00	0.01

Tabel 15 Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Kekuasaan/*Need For Power*

Skala	ANOVA TABLE	
	Linearity	Deviation From Linearity
Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Kekuasaan/ <i>Need For Power</i>	0.00	0.06

Berdasarkan uji linearitas yang dilakukan pada lingkungan kerja prestasi dan afiliasi memiliki hasil signifikansi *Deviation From Linearity* yang sama yaitu sebesar 0.01. hasil tersebut <0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linearitas pada lingkungan kerja dan motivasi kerja prestasi dan afiliasi tidak memiliki hubungan yang linear. Sedangkan pada uji linearitas pada lingkungan kerja dan motivasi kerja kekuasaan memiliki hasil signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0.06 .

hasil tersebut >0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linearitas pada lingkungan kerja dan motivasi kerja kekuasaan terdistribusi normal

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 16 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Prestasi/Need For Achievement

Spearman Rho	Correlation Coefficient	Sig	N
Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	0.549	0.00	80

Tabel 17 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Afiliasi/Need For Affiliation

Spearman Rho	Correlation Coefficient	Sig	N
Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	0.722	0.00	80

Tabel 4. 18 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Kekuasaan/Need For Power

Spearman Rho	Correlation Coefficient	Sig	N
Lingkungan Kerja	0.419	0.00	80

Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Spearman Rho* terdapat hasil signifikasi sebesar 0.00 yang berarti hasil tersebut < 0.05 . Uji Hipotesis juga dapat dilihat berdasarkan Interval koefisien Korelasi. Interval Koefisien dijabar dengan menggunakan tabel sebagai berikut

Tabel 19 Interval Koefisien Korelasi Spearman Rho

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-1.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil hipotesis pada tabel 16 ,17 , dan 18 diperoleh hasil *Correlation Coefficient* sebesar 0.549 pada tabel 16, 0.722 pada tabel 17, dan 0.419 pada tabel 18 . dapat dilihat pada tabel 19 bahwa hasil uji hipotesis yang didapatkan pada tabel 16 dan tabel 18 masuk kedalam kategori Sedang dan pada hasil uji hipotesis yang di dapatkan pada tabel 17 masuk ke dalam kategori kuat dan ketiga hasil tersebut memiliki korelasi yang positif yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik

juga motivasi kerja, sebaliknya apabila semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk juga motivasi kerja.

Pembahasan

Riset ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil hipotesis lingkungan kerja dari masing-masing dimensi motivasi kerja terdapat hasil signifikansi yaitu 0.00 yang berarti hasil tersebut <0.05 . sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. selain itu hasil hipotesis juga dapat dilihat dari hasil *correlation coefficient*. Hasil yang didapatkan dari uji hipotesis lingkungan kerja dan ketiga indikator motivasi kerja terdapat hasil signifikansi yaitu 0.549 pada lingkungan kerja dan motivasi kerja prestasi, 0.722 pada lingkungan kerja dan motivasi kerja afiliasi, dan 0.419 pada lingkungan kerja dan motivasi kerja kekuasaan. Berdasarkan tabel 4.15 pada hasil uji lingkungan kerja dan motivasi kerja prestasi dan kekuasaan termasuk dalam kategori Sedang karena hasil tersebut berada pada kisaran 0.40-0.599,

sedangkan hasil uji lingkungan kerja dan motivasi kerja afiliasi masuk ke dalam kategori Kuat karena hasil tersebut berada pada kisaran 0.60-1.799.

Hasil hipotesis yang didapatkan juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri., O (2016) yang dimana terdapat kesimpulan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tersebut sangat baik dan memadai sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Hal yang sama juga didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Andamdewi (2020) yang dimana pada penelitian tersebut terdapat juga hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. terdapat juga kesimpulan bahwa apabila terdapat lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan fisik merupakan hal-hal fisik yang berada disekitar karyawan Rezita (2014) mengatakan bahwa salah satu lingkungan fisik yang menyebabkan terganggunya aktivitas karyawan adalah suara bising yang dimana suara tersebut

dapat mengganggu konsentrasi para karyawan dalam bekerja. Hal tersebut juga ditemukan dalam penelitian ini yang dimana para karyawan cukup terganggu dengan suara bising sehingga hal tersebut perlu diperhatikan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Selain itu Lingkungan Kerja Fisik yang lain seperti Penerangan, tata warna, furniture, ventilasi dan *temperature*, *Interior* ditempat kerja, sirkulasi udara, serta fasilitas dalam penelitian ini sudah cukup baik namun masih terdapat kekurangan sehingga perlu diperhatikan Kembali untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut tentang hubungan kerja baik hubungan antar sesama pekerja maupun dengan atasan. Fitriani (2019) mengatakan hubungan kerja yang baik merupakan hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya perselisihan baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan. Pada penelitian ini hubungan antara sesama karyawan dan atasan sudah cukup baik namun terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki hubungan baik antara sesama karyawan dan atasan. Sehingga perlu di

perhatikan agar dapat menciptakan hubungan yang harmonis baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Terdapat juga temuan lain yang ditemukan oleh peneliti di lapangan. Rata-rata karyawan pada *restaurant* tersebut memiliki rentang usia 17-25 tahun dikarenakan *restaurant*. Menurut Fitriani (2017) pada usia 17-22 tahun merupakan peralihan dewasa awal yang dimana pada usia tersebut sudah mulai untuk menentukan karirnya secara perlahan dengan melakukan tindakan suatu pemenuhan diri dan suatu keyakinan. Dalam artian pada usia tersebut individu dapat secara perlahan menentukan karirnya dengan melakukan pemenuhan diri serta keyakinan yang ia miliki. Sedangkan pada usia 22-25 tahun merupakan masa memasuki usia dewasa yang dimana pada usia tersebut sudah memulai untuk membuat komitmen dimasa depan dengan menentukan jalan hidup yang ditempuh dan sudah memilih karirnya dengan baik agar dapat mewujudkan karir yang memuaskan. Temuan lain yang didapatkan adalah masa kerja. masa kerja merupakan jangka waktu karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan (Kurniawati,2014). Pada penelitian ini terdapat 65 orang

karyawan yang bekerja sudah lebih dari setahun dan terdapat 15 orang karyawan merupakan pekerja baru atau masa kerja masih kurang dari satu tahun. Masa kerja yang cukup lama dapat meningkatkan pengalaman yang didapatkan. Semakin lama masa kerja maka semakin banyak pengalaman, keterampilan dan pengetahuan yang didapatkan (Harahap 2019).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini memiliki hasil korelasi yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja yang dimana hasil tersebut masuk ke dalam kategori yang sedang dan kuat serta menghasilkan korelasi yang positif dimana apabila Lingkungan Kerja baik maka motivasi kerja juga baik dan apabila Lingkungan Kerja buruk maka motivasi kerja juga buruk. Lingkungan kerja juga terbagi menjadi dua dimensi yaitu Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non-fisik yang dimana Lingkungan Fisik merupakan hal-hal fisik yang berada disekitar

karyawan dan Lingkungan non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut tentang hubungan kerja. dari hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti di lapangan terdapat salah satu lingkungan fisik yang cukup mengganggu konsentrasi para karyawan yaitu kebisingan dari hasil temuan yang didapatkan banyak karyawan yang terganggu akibat suara bising tersebut. Lingkungan Fisik yang lain seperti penerangan, tata warna, *furniture*, ventilasi dan *temperature*, *Interior* di tempat kerja, sirkulasi udara, dan fasilitas sudah cukup baik pada *restaurant* tersebut namun masih juga terdapat kekurangan. Pada lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan antar sesama karyawan dan atasan pada hasil temuan yang didapatkan sudah cukup baik namun masih terdapat karyawan yang tidak memiliki hubungan baik antar sesama karyawan dan atasan. Dari adanya hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perlu adanya perhatian dari lingkungan kerja tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Selain itu terdapat pula temuan yang didapatkan dilapangan yaitu rata-rata usia karyawan pada

restaurant tersebut yaitu memiliki rentang usia 17-25 tahun yang dimana pada usia-usia tersebut sedang dalam masa pencarian karir dan memilih karir yang sesuai agar dapat mewujudkan karir yang memuaskan. Terdapat juga temuan bahwa karyawan yang bekerja pada *restaurant* tersebut kebanyakan sudah bekerja lebih dari setahun yang berarti karyawan tersebut telah banyak memiliki pengalaman selama bekerja di *restaurant* tersebut. Semakin lama bekerja maka akan semakin banyak pengalaman, pengetahuan, serta keterampilan yang didapatkan.

Saran

1. Bagi Para Karyawan

Karyawan perlu memperhatikan lingkungan kerja disekitarnya sehingga dapat mengetahui lingkungan kerja seperti apa yang disukai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja seperti apa yang tidak disukai sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. seperti memperhatikan lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, tata warna, furniture, kebisingan, ventilasi dan *temperature, interior* di tempat kerja, sirkulasi udara dan fasilitas apakah diantara lingkungan kerja fisik tersebut terdapat lingkungan kerja fisik

yang disukai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan apakah diantara lingkungan kerja fisik tersebut terdapat lingkungan kerja fisik yang tidak disukai sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. serta memperhatikan lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan antara sesama pegawai dan hubungan dengan atasan apakah diantara kedua lingkungan kerja non-fisik tersebut terdapat lingkungan kerja non-fisik yang disukai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan apakah diantara kedua lingkungan kerja non-fisik tersebut terdapat lingkungan kerja non-fisik yang tidak disukai sehingga dapat menurunkan motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan apakah lingkungan kerja tersebut mendukung karyawan atau tidak. Dengan memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan maka akan terlihat apakah lingkungan kerja tersebut sudah mendukung karyawan atau belum. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Seperti memperhatikan lingkungan kerja fisik

yaitu penerangan, tata warna, *furniture*, kebisingan, ventilasi dan *temperature*, *interior* di tempat kerja, sirkulasi udara dan fasilitas apakah diantara lingkungan kerja fisik tersebut dapat mendukung karyawan sehingga termotivasi dalam bekerja dan apakah terdapat lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Serta memperhatikan lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan antara sesama karyawan dan hubungan dengan atasan apakah diantara kedua lingkungan kerja non-fisik tersebut dapat mendukung karyawan sehingga termotivasi dalam bekerja dan apakah diantara kedua lingkungan kerja non-fisik tersebut tidak mendukung karyawan sehingga dapat menurunkan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih rinci mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dapat meneliti hal tersebut di tempat lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja di kantor, sekolah, kampus dll. Peneliti selanjutnya juga dapat memberikan kuesioner secara

online maupun *offline* serta memberikan pengarahannya pengisian kuesioner dengan jelas agar tidak terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner.

Dengan Motivasi Kerja
 Pegawai Bagian
 Sekretariat Dinas Tenaga
 Kerja Dan Transmigrasi
 Provinsi Sumatera Barat.
*Jurnal Bahana
 Manajemen Pendidikan,*
1(1).

Ansyari, D. & Kasmir. (2018). Pengaruh
 Motivasi Kerja
 Mcclelland,
 Kepemimpinan
 Transformasional Dan
 Lingkungan Kerja Non
 Fisik Terhadap Kinerja
 Aparatur Sipil Negara
 Pada Direktorat Jenderal
 Ketahanan Dan
 Pengembangan Akses
 Industri Internasional.
Viii, 2, 263-274.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni,
 S. (2019). Pengaruh
 Motivasi Kerja Dan
 Disiplin Kerja Terhadap
 Kinerja Karyawan Pada
 PT Pegadaian (Persero)
 Cabang Nganjuk.
*JIMEK: Jurnal Ilmiah
 Mahasiswa Ekonomi,*
2(1), 101-118.

Daftar Pustaka

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi,
 A. H. (2019). Pengaruh
 Motivasi Kerja,
 Lingkungan Kerja,
 Budaya Kerja Terhadap
 Kinerja Karyawan Dinas
 Sosial Kabupaten
 Jember. *Jurnal Penelitian
 IPTEKS, 4(1), 47-62.*

Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan
 Perencanaan Sistem
 Produksi. Yogyakarta.
 BPFE Yogyakarta

Andamdewi, S. (2020). Hubungan
 Lingkungan Kerja

- Bahri, O. (2016). Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Bangun, Willson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 29-34.
- Danang Sunyoto. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja. Cetakan Pertama. Jawa Tengah : CV. Eureka media aksara.
- Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy Sutristno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 11. Jakarta : Kencana.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fitriani, N., & Nilamsari, N. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tekanan Darah Pada Pekerja Shift Dan Pekerja Non-Shift di PT. X gresik. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 2(1).
- Fred Luthans. (2006) Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Harahap, S. S., Ahli, W., Bpsdm, M., Dki, P., & Telp, J. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 6(2), 12-26.
- Hasibuan, S. M. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86.
- Imam Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Cetakan 3. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281
- Johannes, S. P. (2016). Analisis Motivasi Karyawan Di Rumah Makan Warung Kipung. Fakultas Manajemen dan

- Bisnis. Universitas
 Ciputra
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Cetakan Pertama. Banten : CV.AA. Rizky
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 34-50.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Ndraha, T. (1999). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nitisemito (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka setia.
- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Pada Kinerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *Menara Ilmu*, 15(1), 148-158.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*, 14(2).

- R&D. Bandung:
 Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015).
 Pengaruh Motivasi Kerja
 Terhadap Kinerja
 Pegawai Kantor
 Sekretariat Daerah
 Kabupaten Gunungkidul.
*Kajian Bisnis Sekolah
 Tinggi Ilmu Ekonomi
 Widya Wiwaha*, 23(2),
 121-137.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015).
 Hubungan Lingkungan
 Kerja, Disiplin Kerja,
 Dan Kinerja Karyawan.
*Jurnal Manajemen Dan
 Kewirausahaan*, 17(2),
 135-144.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan
 Kerja Dan Kepuasan
 Kerja Karyawan: Suatu
 Tinjauan Teoretis. *Jurnal
 Ilmiah Methonomi*, 4(2),
 175-183.
- Uhing (2019). Pengaruh Pengalaman
 Kerja, Kemampuan Kerja
 Dan Komunikasi Internal
 Terhadap Kinerja
 Karyawan. Jurnal
 EMBA.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., &
 Korompis, G. E. C.
 (2020). Faktor-Faktor
 Yang Mempengaruhi
 Motivasi Kerja Tenaga
 Kesehatan Di Puskesmas
 Kabupaten Minahasa
 Tenggara Pada Masa
 Pandemi Covid 19.
*Indonesian Journal of
 Public Health and
 Community Medicine*,
 1(4), 18-27.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh
 Lingkungan Kerja
 Terhadap Produktivitas
 Kerja. *Warta
 Dharmawangsa*, (57).
- Wether, William B. & Keith Davis.
 (1996). Human
 Resources And Personal
 Management. Edisi
 kelima. New York :
 McGraw-Hill