Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 31120-31126

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan

Sadam Al Farizi Sitorus[1], Ilham Sonata[2], M. Tahir[3]
Universitas Islam Sumatera Utara
E-Mail: E-mail: sadamfariz40@gmail.com

Published: Nivember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia Regional I Belawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja yang juga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang sangat vital dalam peerusahaan atau organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya bergantung pada usaha manusia itu sendiri. Meski perusahaan dilengkapi dengan sarana serta prasarana yang prima, namun tanpa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam jangka waktu yang lama.

Didalam suatu perusahaan atau organisasi, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kontribusi dan pencapaian yang telah diberikan oleh pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh cara orang-orang menjalankan tugas mereka, oleh karena itu, peran manusia merupakan faktor krusial dalam mencapai kinerja yang optimal. Selain itu lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat memberikan dukungan bagi pelaksanaan kerja sehingga pegawai akan lebih semangat dan dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidak nyamanan pegawai saat melaksanakan menjalankan tugas-tugas mereka.

Menurut Herlinda *et.al* (2021: 122) menekankan " bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang mengelilingi pegawai dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Karina *et.al* (2020:92) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik Sebagian perseorangan maupun kelompok".

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang yang positif, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Akan tetapi motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Wibowo (2017:322) "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus untuk mencapai tujuan puncak. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai bersedia dan mau memberikan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Di dalam perusahaan, kebehasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana orang-orang melakukan pekerjannya. Oleh karena itu, peran manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Affandi (2018:83) "kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

KAJIAN TEORI

Menurut Sedarmayanti dalam (Husain *et al.*, 2023:438), "lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya kelompok-kelompok dengan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan". Menurut Mangkunegara (2021:105), "lingkungan kerja terdiri dari seluruh aspek fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja dan produktivitas".

Berdasarkan beragam teori lingkungan kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana pegawai melaksanakan pekerjannya dan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Faktor utama seorang pegawai selain kemampuan dan keahlian, yaitu motivasi. Melalui motivasi yang tinggi mampu mendorong seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang secara langsung akan berdampak pada kinerja yang akan dicapainya. Menurut Robbins dan Judge (2017:127) mengatakan, motivasi ialah "sebuah rangkaian terkait ketekunan, kekuatan, dan arah individu dalam menggapai tujuannya". Motivasi menurut Affandi (2018:23) ialah "dorongan dalam diri individu oleh sebab adanya inspirasi, atau rasa semangat untuk dapat mencapai hasil yang berkualitas dan maksimal dengan usaha yang penuh rasa ikhlas, senang hati dan bersungguh-sungguh di setiap pekerjaan maupun kegiatannya".

Kinerja pegawai menurut Siagian dalam fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja pegawai/karyawan adalah "sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu". Sedarmayanti (2019:192) menyatakan kinerja pegawai/karyawan ialah "capaian seeseorang atau kelompok dalam satu organisasi untuk merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam satu periode waktu dengan memenuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIA

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan, yang terletak di Jalan Kapten R. Sulian No. 1, Belawan, Kecamatan Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

TEKNIK ANALISIS DATA

Regresi Linier Berganda

Menurut Juliandi *et al.,* (2014:174) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Rumus untuk menampilkan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \Sigma$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai
α = Konstanta
$\beta_1 \, dan \, \beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1 = Lingkungan kerja
X_2 = Motivasi kerja
Σ = Standart eror

Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:250) berpendapat uji t dianggap dilakukan untuk menguji apakah variabel *independent* (X) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Adapun rumus uji parsial (uji t)
Adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n \; - \; 2}}{\sqrt{1 \; - \; r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t
r_x = Korelasi xy yang ditemukan
N = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah ;

Bila t Hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan H_1diterima
Bila t Hitung < t tabel, maka Ho diterima dan H_1ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:257) berpendapat uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen dapat ditentukan dengan menggunakan uji F. Adapun rumus uji simultan (uji F) adalah :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)\Big/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah anggota *independent*
n = Jumlah anggota sampel
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

Bila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan H_1diterima.
Bila F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan H_1ditolak.

Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Sugiyono (2016:257) berpendapat koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemui:

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\ \%}$$

Keterangan :

D = Determinasi
R^2 = Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kontribusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu pegawai yang berjumlah 50 orang yang merupakan pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Belawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, mengingat jumlah variabel yang diteliti lebih dari satu. Metode ini diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel idependent terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.681	2.884		2.317	.025
	Lingkungan Kerja	.368	.114	.419	3.230	.002
	Motivasi Kerja	.226	.139	.211	1.627	.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil di atas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Y = 6,681 + 0,368 X1 + 0,226 X2

1. Nilai konstanta (a) 6,681 Menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) = 0, Maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 6,681.
2. Lingkungan kerja memiliki Pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sebesar 0,368. Setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,368 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Koefisien motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,226, peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,226. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik, maka semakin baik juga dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.681	2.884		2.317	.025
	Lingkungan Kerja	.368	.114	.419	3.230	.002
	Motivasi Kerja	.226	.139	.211	1.627	.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Untuk mengetahui pengaruh baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

1. Dari tabel 5.15 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.230. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) dan Derajat kebebasan (df) dengan ketentuan df = n – k – 1, atau 50 – 2 – 1 = 47. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.011. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.230 > 2.011) dan nilai signifikasi 0.002 < 0.05, sehingga (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan sebesar 0.477 atau 41.90%.
2. Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.627. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan df = n – k – 1, atau 50 – 3 = 47. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.011. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.627 < 2.011) dan nilai signifikasi 0.110 > 0.05, sehingga (H_0) diterima dan (H_1) ditolak. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Peabuhan Indonesia Regional I Belawan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan sebesar 0.211 atau 21.10%.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 5.1 Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.814	2	15.907	8.626	.001[b]
	Residual	86.666	47	1.844		
	Total	118.480	49			

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

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Dari Tabel 5.17 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.626. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 3 – 1 = 2, dan jumlah sampel dikurang 3 atau 50 – 3 = 47. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.20. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8.626 > 3.20) dan nilai signifikasi 0.001 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji Determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518[a]	.269	.237	1.358

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

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Besarnya tabel diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.237. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan sebesar 23.70%, sedangkan sisanya sebesar 76,3% (100% - 23.70%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (x1) dan motivasi kerja (x2) terhadap variabel kinerja pegawai (y) sebesar 23.70% dan sisanya 76,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk pada variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan
b. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan
c. Variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afandi, Pandi. (2016). *Concept dan Indikator Hukum Resources Management*. Yogyakarta : Deepublish.

_____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Handoko, Hani. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Edy, Sutrisno. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan ke-9, Jakarta: Kencana.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S.P. Melayu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Ke-19. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Juliandi Ajuar, Irfan, Safrinal Manurung (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan pertama Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan: UMSU PERS.

Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.

Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yayasan Arnisyam, Pekan Baru

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM* Perusahaan.Bandung: Pustaka Setia.

Robbins SP, Timothy AJ. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh Jakarta : Salemba Empat.

Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian* , Jakarta : Salemba Empat

Serdamayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi* Revisi, Bandung: Refika
Aditama. Hlm 260.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan ke-1. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Siregar Syofyan. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*: Dilengkapi dengan Perbanding. Cetakan ke-4. Jakarta : Kencana.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* dan R&D. Bandung:
PT Alfabeta.

Sukanto., Indriyo., (2018). *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE,
Yogyakarta.

Syah, A. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Pasaman Barat: CV Azka Pustaka.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Jurnal

Agbozo, G. K., et al. (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.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS *(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.

Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Managemen*. Vol 3, No 1, Maret 2020, 107-119 ISSN 2623-2634. DOI: https://doi.org/10.1108/02621710710777255

Herlinda et.al 2021:122. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library* UNIKOM, 12–34.

Husain, Y., Hafid, R., Hasiru, R., Popoi, I., & Panigoro, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review,* 4(1), 436-439.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 2(1), 89-102.

MENTARI, P. P. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAHA GREEN MEDAN* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

Millah, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. nadura guano industri*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo, 26, 1-32.

Ningsih, A. U., Monika, G., & Yenida, Y. (2019). Motivasi kerja karyawan dalam kajian teori kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis,* 133-142.

Nurcahyo, Brian Hesmu., dan Imroatul Khasanah. (2016). Analisis Pengaruh Persepsi Harga Kualitas Pelayanan Lokasi dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembeli. *Journal Of Management*. Vol. 5, No. 3, halaman 1-16

Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang.* Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis, 3(1), 63–77. https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357

RAMADANI, A. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALFA SCORPII MEDAN* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

Saleh, Andi Mahmud. 2022. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung Resources Paluta.* (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara : Medan)

Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Sudaryo, Yoyo, Dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta : *Andi Offiset Jurnal.*

UTAMA, M. A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) PROVINSI SUMATERA UTARA* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

WAJO, L. K., & WIJAYA, A (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH.*