

DAFTAR PUSTAKA

Abdi Mohamud, S., 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*, 9(11), 17009-17016.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.

Andarini, D. R. N., Wicaksono, A. S., & Sholichah, I. F. (2022). Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada PT. X. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 17(2), 115-121.

Annisa, L. A. N., Samhudi, A., & Pardani, S. R. R. (2022). Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Agung.

Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656-3673.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. Journal of Bussiness, Management, & Accounting*, 2(1).

Balaka, M.Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jawa Barat: CV. Widina Media Utama.

Bedjo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Sinar Baru. Bandung

nan. (2022). Profil Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Slide 7



Dea, G. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga (Doctoral dissertation).

Dessler, Gary (2016), *Human Resource Management*, Edisi 13, New Jersey: Pearson.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.

Fatihudin, D., & Muhammad, A. F. (2018). *The Effect of Work Environment on Employee Performance through The Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia. International Journal of Management and Economics Invention*, 4(11), 1982-1988.

Ghozali, Imam.(2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPF Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 98.

Hasibuan, S.P Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.

Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35.

<https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>



Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2023. Jakarta : Balai Pustaka. Diakses pada tanggal 30 Mei 2024 dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>

Kanenge, Abel & Mwanza, Bupe. (2023). Effect of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Government Agency. Management Journal for Advanced Research. 3. 22-29. 10.54741/mjar.3.6.3.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). *Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation. International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150–162. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.209>

Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.

Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior Fred Luthans An Evidence-Based Approach*. USA : McGraw-Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

, E., Edison, E., & Wandry, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.



Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 94.

Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.

Purnomo, H., Rahmadsyah, I., & Misbahrun, A. (2022). Pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Divisi Cokelat. *Journal Information Technology Engineering and Science*, 2(1).

Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The *Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline. International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

irina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).



Shammout, Engr. Mohammad. (2022). *The Impact of Work Environment on Employees Performance. International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology.*

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabet.

Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43-49.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Taylor, Frederick Winslow. 2017. "*Scientific Management.*" in *Classics of Public Administration*, edited by J. M. Shafritz and A. C. Hyde. Boston, MA: Cengage Learning.

Tohardi, B. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Van Thang, D., & Nghi, N. Q. (2022). *The Effect of Work Motivation on Employee Performance : The Case at OTUKSA Japan Company. World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412.

Warongan, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.

a, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan



Pada PT PLN (Persero) UP3 Nias. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4), 1417-1435.



Optimized using
trial version
www.balesio.com

LAMPIRAN



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Lampiran 1 Biodata

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Dhara Febrianti Satriya Pratiwi
Tempat, Tanggal Lahir : Parepare, 3 Februari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : BTN Pondok Indah Lumpue No 14 B
Telepon Rumah dan HP : 085182992166
Alamat *e-mail* : dharafebrianti3@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

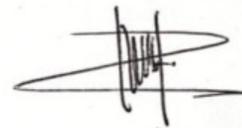
2008 - 2009 : TK Kartika 39 Wirabuana
2009 - 2015 : SD Negeri 3 Parepare
2015 - 2018 : SMP Negeri 2 Parepare
2018 - 2021 : SMA Negeri 5 Parepare

Pendidikan Nonformal

2021 : Pelatihan *Basic Learning Skills, Character, & Creativity* (BALANCE) Universitas Hasanuddin
2022 : Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Manajemen (LKMM) Ikata Mahasiswa Manajemen Universitas Hasanuddin.

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, 15 Januari 2025



Dhara Febrianti Satriya Pratiwi



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UP3 PAREPARE

a. Data Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Tingkat Pendidikan :
Lama Bekerja :
Jabatan :

b. Petunjuk Pengisian

Isilah dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia di setiap pernyataan tersebut.

SS: Sangat Setuju : 5
S : Setuju : 4
KS: Kurang Setuju : 3
TS: Tidak Setuju : 2
STS: Sangat Tidak Setuju : 1

c. Daftar Pertanyaan

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerangan di ruang kerja saya sudah memadai untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman.					
2	Suhu udara di ruangan saya cukup untuk bekerja dengan nyaman.					
3	Ruangan kerja saya cukup tenang/ tidak bising untuk bekerja dengan baik.					
4	Pemilihan warna di ruang kerja saya mendukung kenyamanan saat bekerja.					
5	Tata letak di ruangan kerja saya cukup baik untuk ruang gerak/ tidak menghambat gerakan saya.					
6	Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman untuk melakukan pekerjaan.					
7	Terdapat hubungan yang harmonis antara saya dengan pegawai lainnya.					



Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu berusaha memberikan kemampuan terbaik saya dalam setiap tugas.					
2	Saya merencanakan langkah-langkah ke depan untuk mencapai tujuan jangka panjang saya.					
3	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan besar dalam karier saya.					
4	Saya selalu menetapkan sasaran kerja yang tinggi/berkualitas untuk setiap tugas yang saya kerjakan.					
5	Saya terus mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.					
6	Saya selalu berkomitmen mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh					
7	Saya menggunakan waktu saya dengan seefisien mungkin untuk menyelesaikan tugas.					
8	Saya memilih untuk bekerja dengan orang-orang yang dapat mendukung pencapaian tujuan bersama.					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan.					
2	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jumlah aktivitas yang ditugaskan.					
3	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
4	Saya selalu bekerja secara efektif (menggunakan sumber daya organisasi) untuk menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi.					
5	Saya secara mandiri bertanggung jawab untuk mengerjakan tugas yang diberikan.					





Uji Validitas

Lingkungan Kerja

Correlations

	Penerangan	Suhu Udara	Suara Bising	Penggunaan Warna	Ruang Gerak yang Diperlukan	Keamanan Bekerja	Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya	XTotal
Penerangan	Pearson Correlation	.406**	0.267	.559**	.342*	.333*	.333*	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.058	0.000	0.014	0.017	0.017	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Suhu Udara	Pearson Correlation	.406**	0.151	0.203	.281*	0.267	0.203	.590**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.290	0.153	0.046	0.058	0.153	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Suara Bising	Pearson Correlation	0.267	0.151	.340*	0.093	0.194	0.194	.508**
	Sig. (2-tailed)	0.058	0.290	0.015	0.516	0.172	0.172	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Penggunaan Warna	Pearson Correlation	.559**	.340*	1	0.274	.500**	.667**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.015	0.000	0.052	0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51



1	Pearson Correlation	.342*	.281*	0.093	0.274	1	0.156	.285*	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.046	0.516	0.052		0.274	0.042	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Keamanan Bekerja	Pearson Correlation	.333*	0.267	0.194	.500**	0.156	1	.528**	.646**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.058	0.172	0.000	0.274		0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya	Pearson Correlation	.333*	0.203	0.194	.667**	.285*	.528**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.153	0.172	0.000	0.042	0.000		0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
XTotal	Pearson Correlation	.710**	.590**	.508**	.763**	.569**	.646**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Motivasi

Correlations									
	Kerja Keras	Orientasi Masa Depan	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	Orientasi Tugas atau Sasaran	Usaha untuk Maju	Ketekunan	Pemanfaatan Waktu	Rekan Kerja yang Dipilih	XTotal
Keamanan Bekerja	.342*	.281*	0.093	0.274	1	0.156	.285*	.569**	
Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya	.333*	0.203	0.194	.667**	.285*	.528**	1	.695**	
XTotal	.710**	.590**	.508**	.763**	.569**	.646**	.695**	1	



	Pearson Correlation	1	.428**	.476**	.460**	.419**	0.228	.499**	.408**	.645**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.000	0.001	0.002	0.108	0.000	0.003	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Orientasi Masa Depan	Pearson Correlation	.428**	1	.685**	.749**	.442**	0.233	.555**	.369**	.734**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.000	0.000	0.001	0.099	0.000	0.008	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	Pearson Correlation	.476**	.685**	1	.955**	.538**	.420**	.618**	.627**	.883**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Orientasi Tugas atau Sasaran	Pearson Correlation	.460**	.749**	.955**	1	.591**	.388**	.592**	.582**	.883**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000		0.000	0.005	0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Usaha untuk Maju	Pearson Correlation	.419**	.442**	.538**	.591**	1	0.146	.465**	.469**	.699**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.000	0.000		0.307	0.001	0.001	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Ketekunan	Pearson Correlation	0.228	0.233	.420**	.388**	0.146	1	.443**	.424**	.561**
	Sig. (2-tailed)	0.108	0.099	0.002	0.005	0.307		0.001	0.002	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51



	Pearson Correlation	.499**	.555**	.618**	.592**	.465**	.443**	1	.579**	.805**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001		0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Rekan Kerja yang Dipilih	Pearson Correlation	.408**	.369**	.627**	.582**	.469**	.424**	.579**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.008	0.000	0.000	0.001	0.002	0.000		0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
XTotal	Pearson Correlation	.645**	.734**	.883**	.883**	.699**	.561**	.805**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

		Correlations									
		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Efektivitas	Kemandirian	XTotal				
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	1	.515**	.560**	.585**	0.132	.683**				
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.357	0.000				
	N	51	51	51	51	51	51				
Kuantitas Kerja	Pearson Correlation	.515**	1	.695**	.798**	.403**	.840**				
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000				
	N	51	51	51	51	51	51				
Ketepatan Waktu	Pearson Correlation	.560**	.695**	1	.724**	.437**	.850**				
	Sig. (2-tailed)										
	N	51	51	51	51	51	51				



Efektivitas	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	51	51	51	51	51	51
Kemendirian	Pearson Correlation	.585**	.798**	.724**	1	.454**	.888**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.001	0.000
XTotal	N	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	0.132	.403**	.437**	.454**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	0.357	0.003	0.001	0.001		0.000
	N	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	.683**	.840**	.850**	.888**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51
	** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.745	7

Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.880	8

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.882	5



Lampiran 5 Hasil Uji Analisis Data

Hasil Uji Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	51	25	35	30.22	2.386
Motivasi	51	29	40	33.88	2.991
Kinerja Karyawan	51	17	25	20.71	2.256
Valid N (listwise)	51				

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.64004005
Most Extreme Differences	Absolute	0.108
	Positive	0.097
	Negative	-0.108
Test Statistic		0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.413	2.419
	Motivasi	.413	2.419



Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.328	1.408		-0.943	0.351
	Lingkungan Kerja	-0.052	0.071	-0.156	-0.735	0.466
	Motivasi	0.115	0.057	0.432	2.038	0.047

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.875	2.410		-0.778	0.440
	Lingkungan Kerja	0.198	0.121	0.209	1.632	0.109
	Motivasi	0.490	0.097	0.649	5.064	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	0.674	0.660	1.316

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

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Constant)	-1.875	2.410		-0.778	0.440
	.ingkungan Kerja	0.198	0.121	0.209	1.632	0.109
	Motivasi	0.490	0.097	0.649	5.064	0.000

ependent Variable: Kinerja Karyawan

