

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR AGUNG SURABAYA

*by M. Rizal Fahri*

---

**Submission date:** 12-Aug-2021 08:42AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1630442923

**File name:** JURNAL\_M.\_Rizal\_Fahri\_1211700057.pdf (603.42K)

**Word count:** 6065

**Character count:** 39542

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. SINAR AGUNG SURABAYA**

**M. Rizal Fahri<sup>1</sup>, Dr. Hj. Sumiati, MM.**

<sup>1</sup>**Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

<sup>2</sup>**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Sumiatife@untag-sby.ac.id**

**ABSTRACT**

*CV. Sinar Agung Surabaya has a problem that must be resolved is how to encourage employees to improve their performance. Quantitatively there are indications of a decrease in employee performance as indicated by the high level of CV absenteeism. Sinar Agung Surabaya This study aims to determine the effect of work motivation, work commitment and work environment partially or simultaneously on employee performance at CV. Sinar Agung Surabaya. This research design uses explanatory research method. The data used is quantitative data. The analytical method used is multiple linear regression test, data quality test, and classical assumption test. The observation period was carried out from March to May 2021. The results of this study indicate that work motivation and work commitment and work environment partially have a significant effect on employee performance at CV. Sinar Agung Surabaya but work commitment has a positive and insignificant effect. And simultaneously work motivation, work commitment, and work environment have a significant effect on employee performance at CV. Sinar Agung Surabaya.*

*Keywords: Work Motivation, Work Commitment and Work Environment*

**ABSTRAK**

CV. Sinar Agung Surabaya mempunyai persoalan yang harus diselesaikan **adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya**. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi CV. Sinar Agung Surabaya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan. Data yang digunakan adalah data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Periode pengamatan

dilakukan selama bulan Maret sampai Mei 2021. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan komitmen kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya akan tetapi komitmen kerja memiliki berpengaruh positif dan tidak signifikan. Serta secara simultan motivasi kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi tekanan untuk berubah, sehingga menuntut mereka untuk merespon agar dapat bertahan dan berhasil dalam persaingan bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan bisnis menuntut perusahaan untuk memeriksa kembali indikator kinerja perusahaannya, karena masyarakat meyakini bahwa efektivitas indikator kinerja yang ada semakin rendah. Jika individu dalam perusahaan (yaitu sumber daya manusianya) dapat beroperasi secara efektif, maka perusahaan akan terus beroperasi secara efektif..

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia juga kunci untuk menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2012: 5). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengatur hubungan dan peran ketenagakerjaan agar dapat menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga secara efektif dan efektif dapat mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Organisasi adalah sistem, yaitu hubungan antara serangkaian komponen dan kolaborasi keseluruhan antara mereka. Masing-masing komponen ini merupakan subsistem, yang dengan sendirinya memiliki sejumlah besar sistem. Ada hubungan erat antara kinerja pribadi dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga bisa baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah tentang kinerja karyawan. Menurut penjelasan Mangkunegara (2011: 67), kinerja karyawan (job performance) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, Agar kinerja karyawan tetap konsisten, setidaknya organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dll. Apabila pelaksanaan tujuan itu memenuhi ekspektasi atau dapat memenuhi kebutuhan perusahaan maka kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan baik, namun untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal perlu

memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi kinerja.

Motivasi Kerja menurut Handoko (2000: 252) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi dalam kepribadian yang menggugah keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mau dan mau mengerahkan tenaga dan idenya ke dalam pekerjaan. Masalah memotivasi karyawan memang tidak mudah, karena di antara karyawan satu karyawan memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, apabila manajemen dapat memahami permasalahan motivasi dan menyelesaikannya maka perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang terbaik sesuai standar yang telah ditetapkan.

Komitmen Kerja menurut Dyen dan Graham (2005, dalam Muchlas, 2008) menggambarkan karakteristik pribadi Tersedia, yaitu: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, Dan keterlibatan kerja. Konteks dengan karakteristik sebagai berikut: nilai (Nilai) Tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi. Pada saat yang sama, posisi dipengaruhi oleh tenurial dan level pendidikan.

Lingkungan Kerja Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Sinar Agung Surabaya terletak di jalan Kalimas Baru No. 27B Surabaya Kecamatan Pabean cantika yang bergerak dalam bidang distributor *customer good* seperti air mineral, minyak, minuma bersoda, dll. CV. Sinar Agung Surabaya berdiri pada tahun 2013 yang saat itu memulai bisnis kecil-kecilan dengan cara membuka toko dikalangan masyarakat sekitar, tetapi mengalami perkembangan secara pesat dari tahun ke tahun, dapa tahun 2016 perusahaan ini mengirim barang disejumlah toko modern seperti halnya indomaret, alfamart, superindo, dll.

Sangat menarik diteliti karena perusahaan tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan retail bahan pokok dan dalam menjalankan perusahaan yang penuh dengan ketidak pastian mengenai kejadian di waktu yang akan datang juga resiko yang kemungkinan akan terjadi. Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan Manajer CV. Sinar Agung Surabaya diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh CV. Sinar Agung Surabaya saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor motivasi kerja pada perusahaan, bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan Komitmen kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan juga menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan CV. Sinar Agung Surabaya, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut

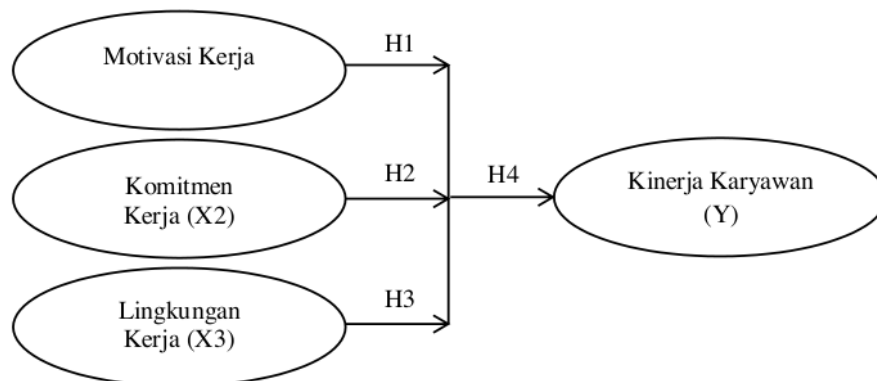
meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Dari data penjualan CV. Sinar Agung Surabaya tahun 2020 <sup>1</sup> diatas terbukti masih rendahnya kinerja karyawan CV. Sinar Agung Surabaya, Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi perusahaan dan berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sinar Agung Surabaya”**

### RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Agung ?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Agung ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Agung ?
4. Apakah motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Agung ?



### **Gambar Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dirumuskan :

1. Hipotesis Secara Parsial :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. SINAR AGUNG.

H2 : Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. SINAR AGUNG.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. SINAR AGUNG.

2. Hipotesis Secara Simultan :

H4 : Motivasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. SINAR AGUNG.

### **TUJUAN PENULISAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV. Sinar Agung Surabaya dalam mempertimbangkan suatu kebijakan terkait dengan Motivasi kerja, Komitmen kerja, dan Lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Sinar Agung Surabaya.

2. Bagi penulis

Sebagai wujud nyata dalam menerapkan teori yang telah didapat dalam masa kuliah dan melatih diri agar dapat menganalisis, memecahkan masalah.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

9  
Seperti yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mengacu pada kekuatan internal dan eksternal seseorang yang menghasilkan antusiasme dan penolakan terhadap perilaku spesifik tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan bagian dari pekerjaan manajer adalah membimbing motivasi untuk proses pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana menurut Darmawan (2013: 41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Motivasi mempertanyakan bagaimana mendorong semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### Komitmen Kerja

2  
Yusuf dan Syarif (2018) mengatakan komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Sementara Busro (2018) menerangkan bahwa komitmen kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Sedangkan Kusumaputri (2015) menyatakan komitmen kerja sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.



## Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (Afandi, 2018: 66), lingkungan kerja yang ada di lingkungan pekerja dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kurangnya peralatan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh alat yang dihadapi oleh pekerja, lingkungan sekitar pekerja, metode kerjanya, atau dampak pekerjaannya terhadap individu atau tim. Menurut Robbins (2003: 86), lingkungan adalah suatu organisasi atau kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini merupakan salah satu bentuk kondisi sosial dan teknologi. Lingkungan khusus merupakan bagian dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performa terbaik dan stabil bukanlah kebetulan. Tentunya karyawan telah mengalami manajemen kinerja yang baik dan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Karena manajemen kinerja adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian pencapaian kinerja, dan terdapat komunikasi yang berkelanjutan antara pimpinan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasannya. Bastian dalam Fahmi (2016: 176), “Kinerja menggambarkan tingkat perencanaan strategis dari kegiatan atau rencana / kebijakan yang diuraikan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi ketika mencapai tujuan organisasi.” Pekerjaan atau prestasi kerja yang dihasilkan dari pekerjaan dan pekerjaan Anda. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan. Realisasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kemampuan.

## Hipotesis

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dalam sebuah motivasi kerja, karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan wawasan dalam pekerjaannya. Tidak hanya itu, kemampuan karyawan juga akan meningkat dengan adanya motivasi kerja. Hal tersebut didukung oleh Rannie Watung, Lotje Kawet dan Ivonne S. Saerang (2016) dalam penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. M. Abdul Aziz (2016), juga membuktikan bahwa motivasi kerja



berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<sup>4</sup> Hasil uji parsial yang dilakukan selama ini bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena penerapan komitmen kerja yang dilakukan selama ini sudah diterapkan dengan membuat para karyawan lebih giat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto (2014), yang menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan Dewi, Safrianisa. 2015, yang menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh temuan secara empirik bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <sup>4</sup> Kemudian dari hasil uji parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dari penelitian yang dilakukan oleh M. Abdul Aziz (2016), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe"oed Hakam(2013), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika tingkat lingkungan kerja satu karyawan naik, maka kinerja akan naik pula, sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel bebas penelitian ini yaitu motivasi kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya.

terikat dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Agung Surabaya yang berjumlah 92 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh, Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel pada CV. Sinar Agung Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji

regresi linear berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 26.

## Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Motivasi Kerja (X1)

Malayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mengacu pada kekuatan internal dan eksternal seseorang yang menghasilkan antusiasme dan penolakan terhadap perilaku spesifik tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan bagian dari pekerjaan manajer adalah membimbing motivasi untuk proses pencapaian tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
- c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

### Komitmen Kerja (X2)

Busro (2018) menerangkan bahwa komitmen kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut

Indikator komitmen kerja adalah sebagai berikut :

- a. Afektif Comitmen berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dengan sub indikator; identifikasi organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
- b. Continuance Comitmen berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dengan sub indikator; 21 loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Normative Comitmen menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, dengan sub indikator; bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

### **Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut Afandi (Afandi, 2018: 66), lingkungan kerja yang ada di lingkungan pekerja dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kurangnya peralatan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh alat yang dihadapi oleh pekerja, lingkungan sekitar pekerja, metode kerjanya, atau dampak pekerjaannya terhadap individu atau tim.

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tidak ada saling campur tangan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik, rasa hormat dan saling menghormati antara atasan dan bawahan akan menimbulkan rasa hormat di antara semua orang.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena hal ini akan berdampak pada pekerjaannya. Jika dapat terjalin hubungan kerjasama

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan. Realisasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kemampuan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya, sikap dan perilaku yang akan mempengaruhi kinerja eksekutifnya. Indikator Kinerja karyawan sebagai berikut : a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Waktu, d) Kerja Sama, e) Tanggung Jawab

### **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Agung Surabaya yang berjumlah 92 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh, Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bilasemua anggota populasi digunakan menjadi sampel pada CV. Sinar Agung Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi

klasik. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 26.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji  $t$  (Parsial), Uji F (Simultan), dan Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ).

### **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa mayoritas dari 92 responden memberikan penilaian sangat tepat pada pernyataan "Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman, Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung". yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4.34. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4.18 pada pernyataan " Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya" menyatakan bahwa responden tepat terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa pelatihan yang diberikan pada CV. Sinar Agung Surabaya wilayah Kalimas adalah "Sangat tepat".

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen kerja menunjukkan bahwa mayoritas dari 92 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan "Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga" yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4.20. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,94 pada pernyataan "Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dan Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini" menyatakan bahwa responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa beban kerja yang diberikan pada CV. Sinar Agung Surabaya wilayah Kalimas adalah "Tinggi"

Hasil analisis deskriptif pada variable lingkungan kerja menunjukkan bahwa mayoritas dari 92 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan " Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan" yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4.23. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4.06 pada pernyataan "Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya" menyatakan bahwa responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa kompetensi yang diberikan pada CV. Sinar Agung Surabaya wilayah Kalimas adalah "Sangat tepat".

### Uji Validitas

Dapat di lihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *r hitung* lebih besar daripada *r tabel*. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,809	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,816	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja(X3)	0,893	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.71725431
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.116
	Negative	-0.076

Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 <sup>c</sup>

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,142 karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

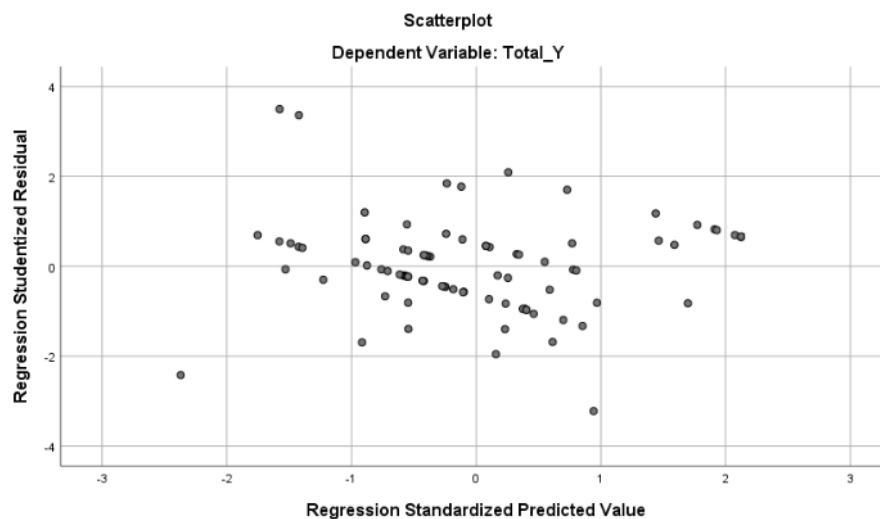
### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
MotivasiKerja (X <sub>1</sub> )	0,621	1.611
Komitmen Kerja (X <sub>2</sub> )	0,510	1.959
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,534	1.874

Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Bergand

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.387	2.066		3.091	0.003
	Total_X1	0.202	0.087	0.247	2.330	0.022
	Total_X2	0.013	0.063	0.024	0.202	0.841
	Total_X3	0.217	0.060	0.417	3.651	0.000
a Dependent Variable: Total_Y						

5 Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig motivasi kerja (X1) sebesar 0,022, motivasi kerja (X2) sebesar 0.841, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0.000, yang berarti nilai sig lingkungan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) < 0,05, maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dan sig komitmen kerja (X2) >0,05, maka H0 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan komitmen Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.524	3	53.508	17.566	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277.202	91	3.046		
	Total	437.726	94			

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dapat dilihat dari grafik kurva uji F terlihat bahwa f hitung 17.566  $>$  f tabel 2.70 .Sehingga variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.346	1.745

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0.367$  yang berarti bahwa sebesar 36,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## **PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,022 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05 dan Nilai  $t_{hitung}$  2,330 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1.986. Dengan demikian komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Selain itu koefisien regresi X1 sebesar 0,202 menyatakan bahwa setiap nilai motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,202. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti semakin kuat lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan dan Rivai (2009, hal.837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,841 yang berarti lebih besar dari nilai sebesar 0,05 dan Nilai  $t_{hitung}$  0.202 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1.986. Dengan demikian komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Selain itu koefisien regresi X2 sebesar 0,013 menyatakan bahwa setiap nilai komitmen kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,013. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif namun tidak signifikan Artinya komitmen kerja karyawan tidak terjaga dengan baik. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya”, dinyatakan tidak terbukti dan ditolak

7  
kebenarannya.

2 Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Menurut (Robbins dan Judge, 2008), Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Widodo (2015, 82), komitmen kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya

7 Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Elizar, (2018), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05 dan Nilai  $t_{hitung}$  3,651 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1.986. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Selain itu koefisien regresi X3 sebesar 0,217 menyatakan bahwa setiap nilai lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,217. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti semakin kuat lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Sukanto dan Indriyo (2000) yang menemukan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sinar Agung Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,720$  yang berarti bahwa sebesar 72,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 28,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung Surabaya” didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung Surabaya. dimana hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh secara tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen kerja maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap

Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Dan Lingkungan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.

## SARAN

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya motivasi kerja para karyawan CV. Sinar Agung Surabaya perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan cara dari pihak manajemen memberikan tambahan insentif, gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan bonus kepada karyawan yang mampu menghasilkan produk sesuai dengan target, datang tepat waktu serta hasil kerjanya sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Sebaiknya komitmen kerja dalam perusahaan CV. Sinar Agung Surabaya dapat ditingkatkan dengan cara memberikan reward atas prestasi dan menciptakan suasana harmonis karyawan, meningkatkan kemampuan karyawan supaya kinerja meningkat lebih baik pada CV. Sinar Agung Surabaya.
3. Sebaiknya kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan CV. Sinar Agung Surabaya dapat ditingkatkan dengan cara membuat aroma nyaman pada ruangan agar para karyawan menjadi nyaman dan kinerjanya yang lebih baik dan mengurangi kebisingan karena dapat berpengaruh pada kinerja para CV. Sinar Agung Surabaya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel berbeda seperti kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, komitmen organisasi, dll.



## REFERENSI

- Astuti, H. P. (2011). *Pengaruh Pemanfaatan Sumber Belajar dan Motivasi dengan Prestasi Belajar Mata Kuliah Askeb II Mahasiswa Prodi D III Kebidanan Kusuma Husada Surakarta (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University))*.
- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang)*.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 1*(1).
- Ernawati, I. (2011). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. GRAHA INDAH FURNITURE JEPARA (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang)*.
- Firman, G. (2017). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG CATATAN SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN)*.
- FEBRYANI, R. (2014). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya)*.
- Ginancar, M. F. (2018). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH UTAMA LESTARI DI BANDUNG (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung)*.
- Gusnamawati, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PILN) Area Kabupaten Bandung (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN)*.
- 1 Harindja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- Haryati, H., & Juhana, D. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 7*(2), 41303.
- <http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam>



- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- 10 Nurindasari, L. (2017). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dago Endah Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Nurindasari, L. (2017). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dago Endah Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rohman, O. O., DR, H., & SE, M. (2019). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AMANDA BROWNIES BANDUNG (AMANDA PUSAT)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).
- Satriawan, D. G. (2018). *Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, & Kinerja Karyawan*. Bandung. The Sadari Institute(SADARIPRESS).
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Septiawan, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PUSPA* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- 1 Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian.(2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Surjosuseno, Daniel. 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic'. *Agora*3, no. 2 (2015): 175–79.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2013). 5 *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan*. *Jurnal Manajemen LP3I*, 1-9.

Watung, R., Kawet, L., & Saerang, I. S. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR AGUNG SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://repository.unmuha.ac.id:8080">repository.unmuha.ac.id:8080</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.ejournal.unmus.ac.id">www.ejournal.unmus.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%

9

repository.unpas.ac.id

Internet Source

1 %

---

10

repository.stie-mce.ac.id

Internet Source

1 %

---

11

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 52 words

Exclude bibliography  On