

## Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta

Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya  
Program Studi Manajemen Universitas Widya Mataram

Alamat : KT III/237, Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta,  
Daerah Istimewa Yogyakarta 55132  
Email korespondensi : [Luthfiumamulhusna5@gmail.com](mailto:Luthfiumamulhusna5@gmail.com)

**ABSTRACT.** *Factors that influence employee performance include motivation and work environment. This research aims to find out whether motivation and work environment influence employee performance at PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. This type of research is included in quantitative research. This research was conducted at the company PT MITRA SAKTI BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA. The population in this study were 20 employees at BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA. The sampling technique used in this research is saturated sampling. In data collection carried out using primary data, primary data is by distributing questionnaires to respondents. The data collection technique in this research is a questionnaire. This research was analyzed using multiple linear regression using the IBM SPSS Statistics 26 program. Variable measurements used a Likert Scale: Strongly Agree (weight 5), Agree (weight 4), Neutral (weight 3), Disagree (weight 2) and Strongly Disagree (weight 1). The analytical tools used in this research are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test: T test and F test. It is hoped that the results of this research will serve as a basic reference later in making a thesis proposal, So this research method will also study procedures regarding motivation and work environment on employee performance. Research and includes activity steps, as well as research methods that will later be used.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

**ABSTRAK.** Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT MITRA SAKTI BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dalam pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer, Data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert: Sangat Setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Netral (bobot 3), Tidak Setuju (bobot 2) dan Sangat Tidak Setuju (bobot 1). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, uji regresi linier berganda : uji T dan uji F. Diharapkan di dalam hasil penelitian ini Sebagai acuan dasar nantinya dalam pembuatan proposal skripsi, Sehingga metode penelitian ini juga akan mempelajari prosedur-prosedur tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dan mencakup langkah-langkah kegiatan, dan juga metode penelitian yang nantinya akan digunakan.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Di era yang modern ini didirikan sebuah perusahaan yang bernama BOSHE VVIP Club, BOSHE VVIP Club ini didirikan oleh PT. Mitra Maju yang merupakan sebuah tempat

hiburan yang nyaman, kemudian unik, representatif dan eksklusif. Sebagai menjadi salah satu tempat hiburan malam yang juga bergengsi dan pastinya berkualitas, BOSHE VVIP Club juga tentunya berani dalam bersaing untuk menambahkan semaraknya di dunia hiburan tepatnya di Yogyakarta. Selain itu juga BOSHE VVIP Club juga merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang entertainment ini juga berjalan dengan sangat pesat dan prospektus. Maka dari itu untuk menunjang proses operasional perusahaan ini juga tentunya dibutuhkan beberapa tenaga kerja yang tentunya juga berkualitas dan kreatif. Kualitas kinerja dari para seorang karyawan inilah yang menjadi bagian operasional dapat dilihat dari penilaian kerjanya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edison Emron, Dkk (2020:10) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi. Selain itu menurut Sadili Samsudin (2019:22) pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sesuatu kegiatan pengelolaan yang meliputi dari pendayagunaan, proses pengembangan, penilaian, serta pemberian balas jasa bagi para manusia untuk individu anggota organisasi atau sebuah perusahaan bisnis. Sedangkan menurut Ajabar (2020:5) pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, serta memotivasi dan juga memelihara sebuah kinerja yang baik didalam organisasi.

Selain itu juga peranan dalam Sumber Daya Manusia juga sangat penting di dalam suatu kegiatan perusahaan, maka dari itu bagi suatu perusahaan perlu untuk mengelola Sumber Daya Manusia dengan lebih sebaik-baiknya, oleh karena itu salah satu kunci kesuksesan bagi suatu perusahaan tidak hanya di dalam keunggulan sebuah teknologi dan juga dalam ketersediaan dana, tetapi juga pada sektor manusiannya. Maka segala tindakan serta keputusan yang sudah dibuat dalam suatu perusahaan adalah untuk semata-mata agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, untuk itu juga maka diperlukan manusia yang mempunyai kemampuan handal yang dapat atau mampu menjalankan suatu tindakan kemudian bagi sebuah perusahaan sehingga dapat bertahan atau *survive*. Maka dari itulah diperlukan sebuah perencanaan serta pengelolaan yang efektif atas Sumber Daya Manusiannya yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut, sehingga muncul segala keahlian dan juga tenaga yang dapat sebagaimana diperlukan perusahaan yang dapat digunakan dengan sepenuhnya dengan menunjukkan hasil yang efektif di dalam sebuah peranan suatu tenaga kerja pada saat ini serta dapat fleksibel terhadap

pertanggung jawaban yang lain di luar dari peran utamanya sebuah tenaga kerja tersebut pada suatu perusahaan.

*Tevven* dan *Smith* dalam Martaniah mengungkapkan bahwa motivasi merupakan konstruk dan pengaktifan dari perilaku, selain itu komponen yang juga lebih spesifik dari sebuah motivasi yang dapat berhubungan dengan tipe atau perilaku tersebut disebut juga dengan motif. Motif adalah sebuah faktor penggerak yang dapat menyebabkan menimbulkan sebuah perilaku tertentu, selain itu motivasi yang struktur dari sebagian atau berbagai yang timbul dalam diri seseorang. Dari sebuah pandangan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya motivasi yaitu sebuah sesuatu perubahan tenaga pada dalam diri sendiri atau diri pribadi seseorang yang dimulai dengan tanda adanya dorongan dan reaksi usaha guna untuk mencapai dalam tujuan untuk memenuhi seluruh kebutuhannya. Selain itu menurut Sadili Samsudin (2019:281) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja sehingga supaya mereka mau untuk melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan.

Menurut Herlinda *et.al* (2021:122) pengertian dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan. Selain itu menurut Budiarti (2020:92) adalah bahwasanya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam manajemen. Walaupun itu lingkungan kerjanya tidak melaksanakan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan, tetapi didalam lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh langsung pada para pegawai atau karyawan yang sedang dalam proses melaksanakan produksi tersebut.

Menurut Hesti Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut (Rafiq, 2019) pengertian dari kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan

kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

## **TINJAUAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA**

Di dalam penelitian ini, tinjauan pustaka yang digunakan adalah sebuah teori-teori yang menjadi sebagai landasan dalam sebuah penelitian, selain itu juga kajian pustaka juga melalui jurnal-jurnal penelitian nasional dan internasional atau dari jurnal penelitian terdahulu.

### **Motivasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Motivasi merupakan sebuah keinginan atau dorongan yang akan timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun dengan tidak sadar untuk melakukan perbuatan dengan sebuah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Andika (2019) dijelaskan bahwasanya pengertian motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian motivasi merupakan sebuah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang dan sebuah pemberian daya gerak yang menciptakan sebuah kegairahan kerja serta menjadi keinginan dan juga pendukung yang dapat membuat orang itu termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Herlinda *et.al* (2021:122) Lingkungan kerja yaitu merupakan segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan sebuah tugasnya yang sudah diberikan. Sedangkan menurut Saputra (2021:2) Yaitu dijelaskan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan juga fisik di dalam sebuah perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap seorang pekerja di dalam melaksanakan sebuah tugasnya. Selain itu menurut Budiarti (2020:92) pengertian dari lingkungan kerja merupakan di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan sebuah proses produksi di dalam suatu perusahaan, Tetapi lingkungan kerja mempunyai berbagai pengaruh langsung terhadap para seorang karyawan yang sedang melaksanakan proses produksi tersebut. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian dari lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana seseorang karyawan bekerja akan merasa lebih baik ketika mendapatkan ditempat atau lingkungan yang baik dan tentunya juga tepat.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Adhari (2020:77) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SAKTI  
BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA**

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saling mempengaruhi hal ini dapat terlihat apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan mengalami kenaikan juga. Lalu hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan menurut Teni Agustiana (2019) menyatakan bahwasanya motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan sebuah kinerja karyawan. Serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana karyawan harus dapat mengendalikan faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Eka (2018) dan Affini (2021) yang menunjukkan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis kesatu yaitu berikut : H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Supit (2019) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Selain itu menurut Ariyanti *et al* (2021) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sehingga dapat ditarik hipotesis kedua yaitu berikut : H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT MITRA SAKTI BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dalam pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer, Data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Pengukuran variabel

menggunakan Skala Likert: Sangat Setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Netral (bobot 3), Tidak Setuju (bobot 2) dan Sangat Tidak Setuju (bobot 1). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, uji regresi linier berganda : uji T dan uji F.

**Tabel 6. Uji T**

<b>MeanMotivasi</b>	<b>0,696</b>	<b>0,275</b>	<b>0,441</b>	<b>2,535</b>	<b>0,021</b>
<b>MeanLingkunganKerja</b>	<b>0,762</b>	<b>0,264</b>	<b>0,504</b>	<b>2,893</b>	<b>0,010</b>

Berdasarkan Tabel Coefficients Di Atas, Variabel Motivasi Diperoleh Hasil Signifikansi 0,021 Lebih Dari 0,05 Yang Berarti Signifikan Dan Nilai T Adalah 2,535 Dan Variabel Lingkungan Kerja Yaitu Diperoleh Hasil Signifikansi 0,10 , Lebih Dari 0,05 Yang Berarti Signifikan Dan Nilai T Adalah 2,893,

Dari Hasil Signifikansi Variabel Lingkungan Kerja Secara Individu (Parsial) Signifikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Atau Dapat Memprediksi Variabel Kinerja Karyawan. Dan Signifikansi Variabel Motivasi Secara Individu (Parsial) Tidak Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Atau Dapat Memprediksi Variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 7. Uji F**

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.038	2	3.019	32.255	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.591	17	.094		
	Total	7.630	19			

a. Dependent Variable: MeanKinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MeanLingkunganKerja, MeanMotivasi

Berdasarkan hasil Tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 32,255 dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. karena hasil signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Uji T**

Berdasarkan Uji T variabel Motivasi diperoleh hasil signifikansi 0,021 lebih dari 0,05 yang berarti signifikan dan nilai t adalah 2,535 dan variabel Lingkungan Kerja yaitu diperoleh hasil signifikansi 0,10, lebih dari 0,05 yang berarti signifikan dan nilai t adalah 2,893. Dari hasil signifikansi variabel Lingkungan Kerja secara individu (parsial) signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan atau dapat memprediksi variabel Kinerja Karyawan. Dan signifikansi variabel Motivasi secara individu (parsial) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### **Uji F**

Berdasarkan Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 32,255 dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. karena hasil signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kesimpulan di dalam Penelitian ini adalah dapat disimpulkan bahwasanya Analisa tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga saling mempengaruhi hal ini juga dapat dilihat apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan juga. Sehingga diduga terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam Boshe. Berdasarkan dari sebuah penelitian terdahulu mengenai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwasanya lingkungan kerja adalah salah satu yang mempunyai faktor dapat mempengaruhi kinerja bagi seseorang karyawannya. Sehingga diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu pada Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sama-sama mempunyai dampak dan pengaruh positif dan signifikan di dalam perusahaan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- (N.d.). Diakses Dari <http://repository.stei.ac.id/2117/3/BAB%203.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB%20II.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <http://repository.stei.ac.id/8152/4/BAB%203.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <http://repository.stei.ac.id/8583/3/BAB%20II.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari  
<http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.%20BAB%20II%20Kajian%20Pustaka.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <http://repository.stei.ac.id/8622/3/BAB%20II.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <http://repository.stei.ac.id/9315/4/BAB%203.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <http://repository.stei.ac.id/9350/4/BAB%20III.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6132/8/UNIKOM\\_21217119\\_MARIO%20TRI%20PRASETYA\\_BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6132/8/UNIKOM_21217119_MARIO%20TRI%20PRASETYA_BAB%20II.pdf)
- (N.d.). Diakses Dari  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM\\_Rijal%20Musyadad%20Malawat\\_BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal%20Musyadad%20Malawat_BAB%20II.pdf)
- (N.d.). Diakses Dari  
<https://eprints.unpak.ac.id/5401/1/2022%20Nova%20Susanti%2002111%206273.pdf>
- (N.d.). Diakses Dari <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/30d283c3-fda7-46e7-b003-c3fb6b63ad3c/pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-di-kantor-desa-baturaden-karawang?filename=bab-ii-rosih-saputri-handrayani-2411806791.pdf>
- Andaru, L. A., Hidayat, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 65-76.
- Brilio.net. (2022). Arti motivasi menurut para ahli beserta jenis dan fungsinya. Diakses dari <https://www.brilio.net/wow/arti-motivasi-menurut-para-ahli-beserta-jenis-dan-fungsinya-220624c.html>
- Dewanto, D. W. (2008). Fungsi Public Relations dalam Penyelenggaraan Regular Event di Boshe VVIP Club.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SAKTI  
BOSHE VVIP CLUB YOGYAKARTA**

- Gischa, S. (2021). Penelitian: Definisi, Ciri, Sikap, Jenis dan Syaratnya. Diakses Dari <https://www.kompas.com/skola/read/2021/03/26/173807369/penelitian-definisi-ciri-sikap-jenis-dan-syaratnya>
- Gischa, S. (2023). Pengertian Kinerja Menurut Ahli Halaman all. Diakses Dari <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/14/120000969/pengertian-kinerja-menurut-ahli?page=all>
- Kata, P. (2023). Perbedaan Data Primer dan Sekunder dalam Penelitian. Diakses dari <https://kumparan.com/perbedaan-kata/perbedaan-data-primer-dan-sekunder-dalam-penelitian-20gQFLeuSfD/2>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87-97.
- Pradita, K. D., Hartono, A., & Mustoffa, A. F. (2019). Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen manajemen terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 87-100.
- Saputra, S., & Sudarsa, R. Y. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di Grand Setiabudi Hotel & Apartment. *Pro Mark*, 9(2), 11-11.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Studinews. (2024). Pengertian Variabel Menurut Para Ahli, Macam dan Contohnya. Diakses dari <https://www.studinews.co.id/pengertian-variabel/>