

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang

Dio Saputra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : batangkabung10@gmail.com

Jhon Fernos

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : jhonfernos@akbpstiegmail.com

Abstract

This study aims to test the motivation on employee performance, to test the work environment on employee performance, this research was conducted at the Ar Minutes of the city of padang. The sampling method used a total saturated sampling of 50 samples. The data analysis techniques used were validity, reliability, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, and t test. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance. And the work environment has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that the motivation is accepted and the work environment is accepted.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk menguji lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan di Ar Risalah Kota Padang.. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di terima dan lingkungan kerja diterima.

Kata Kunci : motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Untuk memberikan tenaga yang professional, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi juga banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Tuntutan atas kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dalam suatu perusahaan, Karena organisasi yang sukses tidak akan lepas dari kinerja pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, menjadikan aset manusia yang dapat menciptakan pelaksanaan yang ideal maka tujuan organisasi akan tercapai. Membahas tentang kinerja pegawai, tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks, maka pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati suatu sumber daya yang ada.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai (Adha et al., 2019)

Menurut Djaelani (2018) kinerja mengilustrasikan kegunaan yang di berikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik-baiknya dengan mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya. Agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Keuntungan yang berbeda, misalnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dan dalam waktu yang telah diterapkan.

Fenomena yang terjadi di Yayasan Ar Risalah Kota Padang berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu sebagian pegawai sudah menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan bagiannya masing-masing . Tapi masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi atau sop

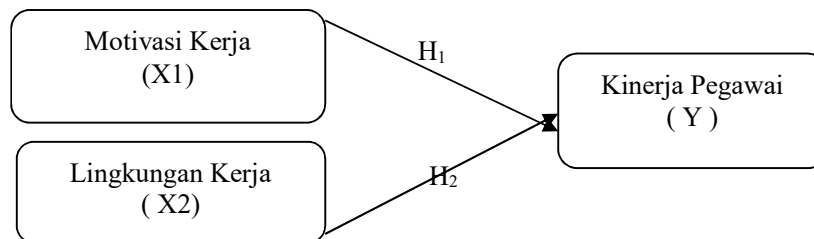
yang berlaku seperti tidak berada ditempat pada saat jam kerja di Yayasan Ar Risalah Kota Padang. Setiap perusahaan memiliki penilaian masing-masing terhadap pegawainya, penilaian tersebut digunakan untuk memonitor jumlah penilaian kinerja.

Penilaian kinerja yang tercatat yaitu dimana kinerja pegawai pada Yayasan Ar Risalah Kota Padang tersebut menunjukkan penilaian kinerja pada tahun 2021 masih belum tercapai 100 %. Penilaian yang seharusnya diatas 90 persen dikatakan sudah baik, sedangkan yang didapat hanya 83 persen, dan tentunya kinerja yang dialami masih kurang optimal dan penilaian berdasarkan tabel diatas belum mencapai dengan target yang sudah ditetapkan. Mengingat pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di Yayasan Ar Risalah Kota Padang. dari beberapa permasalahan yang terkait dengan peningkatan kinerja ini maka dianggap perlu adanya penelitian mengenai faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan yang tetap menjalankan kegiatannya, sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ar Risalah Kota Padang. Selanjutnya Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ar Risalah Kota Padang.

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun kerangka konseptual penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel penelitian, dapat dilihat pada gambar 1.



GAMBAR 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1, dalam penelitian ini memiliki hipotesis, yaitu Diduga Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Ar Risalah Kota Padang. Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Ar Risalah Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang di harapkan dapat menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Ar Risalah Kota Padang.

Populasi dikatakan suatu wilayah spekulasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, didalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Yayasan Ar Risalah Kota Padang yang berjumlah 50 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2015) adalah penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis total sampling yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Dalam hal ini sampel yang di ambil adalah keseluruhan pegawai di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, sehingga besarnya sampel penelitian ini merupakan 50 orang pegawai.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam penelitian ini digunakan 2 teknik, yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh gambaran atau fenomena yang terjadi pada responden yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Teknik ini dilakukan supaya data yang diperoleh harus sesuai keakuratan, kebenaran dan ketelitian yang terarah dan tepat sasaran. Pengguna observasi dalam karya ilmiah sangatlah penting karena membantu pengolahan penelitian.

b. Kuesioner

Menurut Halim.Abd (2020) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dibagikan kepada para responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Freq	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	39,5%
Perempuan	26	60,5%
Usia		
21-30 Tahun	36	83,7%
31-40 Tahun	4	9,3%
41-50 Tahun	3	7%
Pendidikan		
SMA	25	58,1%
S1	18	41,19%
Masa Kerja		
1-3 Tahun	25	58,1%
4-6 Tahun	18	4,1%
7-9 Tahun	0	0%
Penghasilan		
1-2 Juta	17	39,5%
2-2,5 Juta	7	16,3%
2,5-3 Juta	19	44,2%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa 58,1 persen dari total sampel dengan masa kerja 1-3 tahun, sedangkan masa kerja 4-6 tahun 4,1 persen. Secara konseptual, semua variabel dijelaskan dalam diagram jalur dan dijelaskan oleh model struktural dan pengukuran. Langkah ini merupakan proses penting yang dapat dilakukan dengan program SPSS 2018 sebagai alat analisis. Diagram jalur dibuat setelah melakukan kajian teoritis sehingga hipotesis disajikan secara visual dan skema pengukuran dilakukan sesuai dengan acuan teori. Langkah ini merupakan proses penting yang dapat dilakukan dengan program SPSS 2018.

Berbagai tindakan yang dirancang untuk menilai instrumen penelitian terdiri dari:

- a. Uji validitas
- b. Uji Realibilitas
- c. Uji Asumsi Klasik

- d. Uji Normalitas
- e. Uji Multikolinearitas
- f. Uji Heteroskedastisitas
- g. Analisis Regresi Berganda
- h. Uji T

PEMBAHASAN

Uji Validitas masing-masing variabel :

a. Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correction</i>	Standar Pengukuran	Keterangan
Y ₁	0,605	0,300	Valid
Y ₂	0,573	0,300	Valid
Y ₃	0,665	0,300	Valid
Y ₄	0,562	0,300	Valid
Y ₅	0,691	0,300	Valid
Y ₆	0,687	0,300	Valid
Y ₇	0,762	0,300	Valid
Y ₈	0,763	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 18 (Data diolah tahun 2023)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan dari 8 pernyataan tentang kinerja pegawai yang dimasukkan dalam kuesioner, semua pernyataan mempunyai tingkat *Corrected-Item Total Correlation* > 0,300 sehingga kuisisioner untuk variabel Y(inerja Pegawai) valid.

b. Motivasi (X1)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correction	Standar Pengukuran	Keterangan
X1 ₁	0,612	0,300	Valid
X1 ₂	0,637	0,300	Valid
X1 ₃	0,670	0,300	Valid
X1 ₄	0,667	0,300	Valid
X1 ₅	0,621	0,300	Valid
X1 ₆	0,685	0,300	Valid
X1 ₇	0,636	0,300	Valid
X1 ₈	0,706	0,300	Valid
X1 ₉	0,590	0,300	Valid
X1 ₁₀	0,520	0,300	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai Motivasi dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan (X2)

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correction	Standar Pengukuran	Keterangan
X2 ₁	0,599	0,300	Valid
X2 ₂	0,717	0,300	Valid
X2 ₃	0,780	0,300	Valid
X2 ₄	0,681	0,300	Valid
X2 ₅	0,618	0,300	Valid
X2 ₆	0,410	0,300	Valid
X2 ₇	0,566	0,300	Valid
X2 ₈	0,727	0,300	Valid
X2 ₉	0,674	0,300	Valid
X2 ₁₀	0,621	0,300	Valid
X2 ₁₁	0,720	0,300	Valid
X2 ₁₂	0,631	0,300	Valid
X2 ₁₃	0,619	0,300	Valid
X2 ₁₄	0,577	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 18 (Data diolah tahun 2023)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa dari 14 pernyataan tentang Lingkungan kerja yang dimasukkan dalam kuesioner, semua pernyataan yang mempunyai tingkat *Corrected-Item Total Correlation* > 0,300 sehingga kuisioner untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) valid.

Hasil Uji Realibilitas Variabel Yaitu :

Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Dalam uji reliabilitas dilakukan masing-masing pada variabel lembar kerja sehingga berbeda dan dapat diketahui bahwa konstruk variabel dikatakan bagus apabila dapat nilai *Cronbach's Alpha* > *r tabel*. Hasil pengolahan data tersebut dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	10	0,835	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	14	0,879	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,818	Reliabel

Sumber : Data SPSS 18 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar *Role Of Thumb* 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel.

Uji Analisis Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Linear Berganda dapat diketahui Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	4.249
Motivasi (X1)	0.550
Lingkungan Kerja (X2)	1.561

Sumber : Data SPSS 18 (Data diolah tahun 2023)

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

$$Y = 4.249 + 0.550 (X_1) + 1.561 (X_2)$$

Dari hasil persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut

1. Apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai 4.249 satuan
2. Apabila variabel X_1 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0.550 satuan, dengan asumsi/ syarat variabel X_2 bernilai tetap/ konstan
3. Apabila variabel X_2 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 1.561 satuan, dengan asumsi/ syarat variabel X_1 bernilai tetap/ konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7 Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Motivasi (X_1)	5.661	2.021	0.05	0.000	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X_2)	2.471	2.021	0.05	0.000	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 18 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Hasil uji t lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ($5.661 > 2,021$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

- b. Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Hasil uji t lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ($2.471 > 2,021$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hal ini bermakna dengan adanya motivasi, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Penelitian ini sejalan dengan Triyo & Endang Setyowati (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel tersebut positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin sering adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Dan penelitian Siregar et al (2019) menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan didukung hasil penelitian Saputro & Darda (2020) diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada. Ini artinya bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Menurut Nuraldy (2020) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Adiyasa & Windayanti (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Hal ini bermakna kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Tercipta lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian sejalan dengan penelitian (Adiyasa & Windayanti, 2019) menurut penelitian yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan penelitian (Nuraldy, 2020) bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Menurut (Adha et al., 2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. penelitian (Yantika et al., 2018) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai (Ferawati, 2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua di diterima.

Saran

Berdasarkan permasalahan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dari itu penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai TCR Yang terendah maka diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan penelitian yang berhubungan dengan kinerja,maupun bahan informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Dilihat dari segi jmlah variabel,dimana penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 variabel yaitu Kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Motivasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel Independen. Demikian maka dari itu penelitian berikutnya dapat menambah variabel lain dalam proses penelitian selanjutnya.
3. Dilihat moetode analisa pada penelitian inimenggunakan Uji Analisis Regresi Berganda. Dimana metode analisa ini merupakan metode analisa yang sederhana. Oleh karena itu di sarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode analisa yang lebih baik dari metode analisa sekarang ini pada proses penelitian selanjutnya seperti bayesian regression atau ridge regression

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja. In *Zahir Publishing*.
- Emron, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 15–28. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.49>
- Ghozali, I. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Mangkunegara. (2006). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Mathis & Jackson. (2002). Human resources management, kinerja karyawan. In *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI.
- Rivai Dan Sagala. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2020*, 15, 80–86.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sagir Siswanto. (2005). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2015). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancementin Employee Performance In College. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagus, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sudaryo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.