

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Galih Intan Pramiswari *)

Hadi Sunaryo **)

Fahrurrozi Rahman ***)

Email : *galihintanm@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The study seeks to investigate the impact of the workplace environment, motivation, and adherence to work discipline on the performance of employees (at the Batu City Regional Financial and Asset Agency Office). This type research employs a quantitative approach. approach and the data collection method used in this research is questionnaire data. In this research, the sample used was 48 employees who would be used as research objects. The analytical method used in this research is multiple linear analysis with hypothesis testing using the F test and t test. Based on the results of this research, it shows that the work environment, work motivation and work discipline simultaneously influence employee performance, while partially the work environment influences employee performance, work motivation influences employee performance and work discipline influences employee performance

Keywords: *Work Environment, Motivation, Discipline And Employee Performance*

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia dalam konteks suatu organisasi memiliki dampak yang sangat signifikan. yaitu sebagai pengendali organisasi, serta pengontrol dan perancang yang baik bagi organisasi. Menurut (Hamali, 2018:2) “Sejauh mana organisasi atau Instansi dapat bertahan bukan hanya ditentukan oleh pimpinan instansi saja melainkan peran dari para karyawannya” Karyawan harus dikelola dengan baik agar menciptakan SDM yang baik dan unggul serta dapat memberikan kemajuan bagi organisasi.

Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi ketatnya persaingan. “Kinerja pegawai menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan” (Wirawan, 2019:5). Suatu organisasi menginginkan setiap individu memiliki kualitas bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik demi sebuah kemajuan organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja menjadi persyaratan pekerjaan yang dapat mencerminkan output yang akan dihasilkan dari suatu karyawan karena kinerja dapat menentukan kualitas seorang karyawan.

Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu merupakan instansi milik pemerintah daerah kota batu. Seiring berjalannya waktu apabila suatu kinerja karyawan tidak diperhatikan maka akan mengalami penurunan, oleh sebab itu suatu instansi atau organisasi harus memperhatikan kinerja para karyawannya agar tercipta suatu tujuan instansi atau organisasi tersebut. Apabila kinerja pegawai dibiarkan akan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan instansi atau organisasi mengalami kerugian, tak hanya instansi atau organisasi tapi pegawai pun akan merasakan kerugiannya. Variabel yang berpengaruh kinerja Pegawai harus diperhatikan mulai dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja .

Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar penting yang membantu menghubungkan penelitian dengan pengetahuan yang telah ada sebelumnya, memastikan keakuratan dan validitas penelitian, serta memberikan arah yang kokoh bagi seluruh proses penelitian. Landasan teoritis merupakan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian dan dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan, kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Adapun teori yang di gunakan dasar penelitian adalah :

Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja merujuk pada hasil yang didapat organisasi, baik yang memiliki keuntungan maupun yang bersifat non profit, selama beberapa waktu.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar pekerja yang dapat menstimulasi mereka dalam melakukan pekerjaannya, seperti suhu, pencahayaan, kebersihan lingkungan kerja, rekan kerja dan juga atasan yang ramah dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai.

Motivasi Kerja

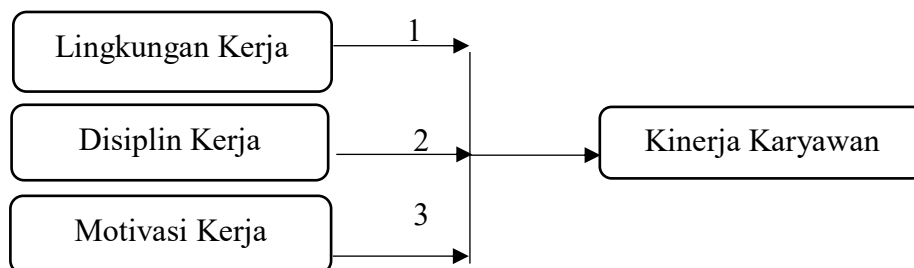
Menurut Sunyoto (2012:75) Motivasi membahas tentang bagaimana cara menstimulasi dan mempengaruhi kinerja kerja pegawai, agar mau bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja

Sumadhinata, (2018:43) Disiplin kerja adalah cara yang digunakan oleh pimpinan untuk berinteraksi dengan pegawai dengan tujuan agar mereka mau meningkatkan kinerjanya dan patuh terhadap semua aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil penelitian, maka disusun kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Zakirin (2021), Nurjaya (2021).
2. Muhtar (2020), Rahmad (2021)
3. Ferdinan (2021), Agari (2021)

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Djaali (2021) terkait Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat inferensial, artinya kesimpulan diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, menggunakan data empiris yang diperoleh melalui pengukuran.

Lokasi penelitian ini di pada kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) kota Batu Jl.Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec.Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313. Penelitian ini dilakukan pada bulan januari 2023 sampai November 2023

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi merupakan domain generalisasi melibatkan objek dengan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk diselidiki, dan dari situlah kesimpulan dapat ditarik. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dijadikan fokus adalah karyawan yang bekerja di Badan Keuangan Dan Aset (BKAD) Kota Batu dengan jumlah 48 orang.

Menurut Sugiyono (2019:27) Sampel merupakan sebagian dari dimensi dan sifat populasi. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan Badan Keuangan Dan Aset (BKAD) Kota Batu diambil sebagai sampel, yang berjumlah 48 orang, mewakili populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh, yang dimana semua populasi dalam penelitian ini menjadi sampel.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) operasional variabel penelitian adalah karakteristik, sifat atau nilai dari sesuatu atau tindakan yang bervariasi dalam beberapa hal dan telah dipilih oleh peneliti untuk diselidiki sebelum digunakan untuk menginformasikan temuan. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat kinerja karyawan dan tiga variabel bebas lingkungan kerjs, motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara operasional masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan Merupakan hasil kerja yang di lakukan oleh seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan	1. Kuantitas hasil kerja	1. Saya bekerja sesuai kuantitas yang ditentukan instansi
	2. Kualitas hasil kerja	2. Saya mampu mencapai kualitas kerja yang sudah ditetapkan instansi
	3. efisiensi dalam melakukan tugas	3. Saya dapat menggunakan waktu bekerja dengan sebaik mungkin
	4. Disiplin kerja	4. Saya mentaati peraturan yang berlaku
	5. Inisiatif	5. Saya berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan
	6. Ketelitian	6. Saya mengecek kembali hasil kerja saya

Sumber: Afandi (2018:89)

- b. Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pekerja pada saat bekerja, baik yang langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya Adapun indikator lingkungan kerja menurut Khair (2020:111) :

Tabel 2. Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
	1. Fasilitas	1. Fasilitas yang diberikan sudah memadai (alat tulis kantor, computer, printer,ac)
	2. Hubungan Kerja	2. Hubungan kerja antar sesama karyawan berjalan dengan baik.
	3. Kenyamanan	3. Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan sehingga merasa nyaman
	4. Kerapian	4. Ruang tempat bekerja tertata rapi

Sumber: Khair (2020:111)

- c. Motivasi merujuk pada dorongan internal yang memengaruhi tingkah laku manusia, mendorong mereka untuk melaksanakan aktivitas tertentu demi mencapai kebutuhan yang diinginkan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:154-156) :

Tabel 3. Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Pisiologis	1. Pimpinan menghargai prestasi yang dilakukan karyawannya
	2. Kebutuhan untuk disukai	2. Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama
	3. Kebutuhan harga diri	3. Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi
	4. Kebutuhan pengembangan diri (Aktualisasi)	4. Pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada para karyawannya untuk mengembangkan diri

Sumber: Hasibuan (2019:154-156)

- d. Disiplin kerja merupakan tindakan yang harus ditanamkan secara internal untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam menjalankan pekerjaan, baik itu di lingkungan kerja maupun di tempat lain. Adapun indikator disiplin kerja menurut Rifai (2019:94) :

Tabel 4. Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Disiplin Kerja	1. Kehadiran	1. Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja
	2. Ketaatan peraturan	2. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan
	3. Ketaatan pada standar kerja	3. Saya selalu bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan
	4. Tingkat Kewaspadaan	4. Saya selalu menggunakan alat kerja dengan hati-hati

Sumber: Rifai (2019:94)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk menilai besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap pengaruh variabel dependen (Y), digunakan uji regresi linier berganda yang terlihat dengan berdasarkan koefisien regresi. Rumus yang diterapkan dalam regresi linier berganda adalah

$$Y = 8,230 + 0,396 X_1 + 0,384 X_2 + 0,266 X_3 + e$$

Dari hasil regresi linier berganda dapat jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 8.230, nilai konstanta bernilai positif, jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 8.230
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (β_1) sebesar 0.396, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan diharapkan mengalami peningkatan juga
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikansi $0,013 < 0,05$. Sedangkan Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0.384, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga diharapkan mengalami peningkatan juga .
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikansi $0,034 < 0,05$. Sedangkan koefisien regresi variabel Disiplin kerja (β_3) sebesar 0.266 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga diharapkan mengalami peningkatan pula.

Uji Hipotesis**Uji F (Uji Simultan)**

Berdasarkan hasil nilai F variabel independen pada penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} 45.064 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja layak untuk menduga terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji t :

1. Variabel Lingkungan Kerja
nilai t_{hitung} sebesar 3.851 dan nilai sig $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja
nilai t_{hitung} sebesar 2.579 dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima bahwa secara parsial Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja
nilai t_{hitung} sebesar 2.186 dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Nilai *adjusted R square* adalah 0.708 artinya seluruh variabel independen mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 70,8% terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai sisa sebesar 29,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

- Lingkungan kerja diukur dengan indikator fasilitas kerja, hubungan kerja, kenyamanan dan kerapian . Lingkungan kerja dengan indikator kenyamanan lingkungan kerja dengan pernyataan “Rekan-rekan kerja menyenangkan sehingga membuat saya merasa nyaman”. mendapat apresiasi yang tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Sedangkan indikator Fasilitas kerja dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan memadai (alat tulis kantor, printer ,computer,ac)” menghasilkan skor terendah.
- Motivasi kerja diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis,kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri. Variabel motivasi kerja dengan indikator kebutuhan harga diri dengan pernyataan “saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup”. mendapat apresiasi yang tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Sedangkan indikator kebutuhan mengembangkan diri dengan pernyataan “Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada para karyawannya untuk mengembangkan diri” menghasilkan skor terendah.
- Disiplin kerja diukur dengan indikator kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan. Variabel disiplin kerja dengan indikator ketaatan peraturan dengan pernyataan “saya menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan”. mendapat apresiasi tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Sedangkan indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “saya selalu bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan” menghasilkan skor terendah.
- Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. Variabel kinerja karyawan dengan indikator inisiatif dengan pernyataan “Saya berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan” mendapat apresiasi yang tinggi sesuai yang dirasakan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Sedangkan indikator disiplin kerja dengan pernyataan “Saya mentaati peraturan yang berlaku” menghasilkan skor terendah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Dari hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan di Kantor Badan Kuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu sudah berjalan baik dan memberi kenyamanan tersendiri kepada karyawan disaat bekerja sehingga dapat memperkecil kemungkinan terjadinya penurunan kinerja para karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Badan Kuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diasumsikan dengan suasana kerja yang nyaman, serta hubunngan antar sesame rekan kerja yang harmonis sehingga memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diasumsikan dengan kebutuhan psikologi seperti terpenuhinya kebutuhan hidup. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup membuat para karyawan memiliki dorongan atau motivasi dalam bekerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

.Hasil penelitian variabel motivasi kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad (2021) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Muhtar (2020).

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawannya. Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diasumsikan dengan ketaatan padaperaturan kerja seperti selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, hadir tepat waktu dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan para karyawan akan membuat kualitas dan kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian variabel motivasi kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ferdinan (2021) dan juga penelitian yang dilakukan Agari (2021).

Simpulan

1. Deskripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu.
 - a. Kinerja karyawan dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator efisiensi dalam melakukan tugas dengan pernyataan “Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin” dan indikator ketelitian “saya mengecek Kembali hasil kerja saya”.
 - b. Lingkungan kerja dengan indikator fasilitas kerja, hubungan kerja, kenyamanan dan kerapian. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator kenyamanan lingkungan kerja dengan pernyataan “Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan sehingga membuat saya merasa nyaman”.
 - c. Motivasi kerja dengan indikator kebutuhan pisiologis,kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator kebutuhan pisiologis dengan pernyataan “saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup”.
 - d. Disiplin kerja diukur dengan indikator kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator ketaatan peraturan dengan pernyataan “saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan”.
2. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .
5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen serta satu variabel dependen
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengambilan data.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
 Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

- a. Pada variabel Kinerja karyawan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas hasil kerja menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai kuantitas yang ditentukan instansi”. Diharapkan perusahaan melakukan pelatihan SDM untuk meningkatkan kuantitas dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.
- b. Pada variabel Lingkungan Kerja tanggapan responden mengenai indikator fasilitas menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan sudah memadai (alat tulis kantor, computer, printer, ac)”. Diharapkan perusahaan memperhatikan fasilitas yang ada agar para karyawan merasa nyaman sehingga meningkatkan hasil kinerja para karyawan.
- c. Pada variabel Motivasi Kerja tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Pimpinan selalu menghargai prestasi yang dilakukan karyawannya”. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan para karyawan dengan memberikan motivasi bagi para karyawan agar tercipta suasana yang kondusif dan nyaman untuk bekerja.
- d. Pada variabel Disiplin Kerja tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada standar kerja menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Saya selalu bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan instansi”. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan standar prosedur kerja para karyawannya.

Referensi

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing. Riau.
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Djaali, (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Ferdinan & Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Ferdinatus, taruh. 2021. *Motivasi kerja*. Cetakan pe. Yogyakarta: cv budi utana.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Bandung: refika aditama.
- Sekolah Tinggi ilmu ekonomi tri dharma nusantara, s., Mukhtar sekolah tinggi ilmu ekonomi tri dharma nusantara, a., & sekolah tinggi ilmu ekonomi tri dharma nusantara, n. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* (vol. 5, issue 2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung. (September), 1–13.
- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Vas ayu zakirin (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 1(2), 191-198.
- Veithzal Zainal Rivai dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yudha, D., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(10).

Galih Intan Pramiswari*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma