

Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Probolinggo

Sepniar Yulanda¹, Dedi Joko Hermawan^{2*}, Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³

Universitas Panca Marga

Email : dedijoko@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Probolinggo secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 pegawai dari jumlah populasi 57 pegawai yang terdiri dari PNS dan Non PNS. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability* dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa : 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of partially knowing the influence of motivation, work ethic and work environment on employee performance at the Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Probolinggo Regency. The type of research used was quantitative research. The samples taken in this study were 44 employees from a total population of 57 employees consisting of JPNS and NonPNS. Sampling in this study uses non-probability with a purposive sampling technique. Partial research results show that: 1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. 2) Work ethic has a positive and significant effect on employee performance. 3) Work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Ethic, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah persiapan, pemilahan, perencanaan, pelaksanaan dan pengaturan perolehan, perbaikan, pengaturan kompensasi, campuran, pemeliharaan dan isolasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2016). Agar dapat menghasilkan SDM yang



mempunyai kinerja yang baik, maka di butuhkan motivasi. Inspirasi perwakilan harus dimungkinkan dengan mengubah antara tujuan individu dan tujuan otoritatif. Jika bos ingin karyawannya melakukan yang terbaik, mereka perlu mendapatkan motivasi sebanyak mungkin. Tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah untuk memaksimalkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Caranya berekspresi, melihat, meyakini, dan memberi makna etos kerja merupakan keseluruhan dari kepribadiannya. Ia termotivasi untuk bertindak dan mencapai amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya sendiri dan dengan makhluk lain dapat terjalin dengan baik (Ratri, 2022). Karakteristik orang yang memiliki etos kerja yaitu disiplin, menghargai waktu, inisiatif, bertanggung jawab, dan memiliki dedikasi yang tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Panjaitan, Maludin, & S.S., 2021). Lingkungan kerja yang baik adalah dengan memiliki manajemen yang baik, dukungan antara rekan kerja, bersih dan nyaman, memiliki akses air bersih, dan ada personal space. Tempat kerja yang menguntungkan diperlukan untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja. Kinerja seorang pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

BKPSDM Kabupaten Probolinggo adalah lembaga pemerintahan yang membantu Bupati untuk mengemban kewenangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. BKPSDM Kabupaten Probolinggo yaitu lembaga yang bergerak pada system pelayanan mengenai kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kewenangan yang diemban sebagai bentuk membantu Bupati dalam mengelola lembaga pemerintahan. Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan salah satunya adalah memberikan kesempatan bertumbuh, memberi pujian atas hal baik yang telah dilaksanakan dalam pekerjaannya dan memotivasi dengan cara menghargai tanpa terkecuali. Semua itu dilakukan pimpinan guna meningkatkan dan memenuhi harapan instansi untuk tumbuh dan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Dengan pemberian motivasi yang efisien dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Kemudian Etos Kerja dalam instansi ini perlu ditingkatkan lagi agar pegawai memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diembannya, serta memiliki semangat bekerja agar tidak terjadi rasa malas bekerja pada diri para pegawai, dan agar tidak lalai akan pekerjaannya. Serta pada lingkungan kerja di instansi kurang kondusif dikarenakan terbatasnya ruangan yang ada. Jumlah pegawai yang ada dengan luas ruangan yang tersedia tidaklah seimbang. Ruang kerja yang tidak cukup luas untuk pegawai yang banyak cukup membuat lingkungan kerja kurang terasa nyaman dan leluasa.

Rumusan Masalah



Dari apa yang sudah diterangkan di atas bisa dibentuk suatu rumusan permasalahan diantaranya: 1) Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KPSDM) Kabupaten Probolinggo? 2) Adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KPSDM) Kabupaten Probolinggo? 3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KPSDM) Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Motivasi

Motif mendefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri yang dikatakan adalah untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2013). Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara, 2013). Menurut (Mangkunegara, 2013), indikator motivasi terdiri dari 5 indikator yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Etos Kerja

Sikap suatu bangsa atau masyarakat terhadap pekerjaan dikenal sebagai etos kerja mereka. Etos kerja suatu komunitas biasanya akan tinggi jika anggotanya memandang kerja bermanfaat bagi keberadaan manusia. Bergantian, cara pandang dan cara pandang terhadap mengisi sebagai sesuatu yang insentifnya rendah selamanya, maka sikap kerja keras tanpa bantuan orang lain akan rendah (Priansa, 2014). Menurut (Priansa, 2014) indikator etos kerja terdiri dari 3 indikator yakni Keahlian Interpersonal, Inisiatif dan Dapat Diandalkan.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah sesuatu yang ada dalam iklim pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, keributan, kerapian lingkungan kerja dan kecukupan perangkat kerja (Afandi, 2018). Kemudian, sarana kerja yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Prastyo & Santoso, 2021) indikator lingkungan kerja terdiri dari 3



indikator yakni hubungan antar rekan kerja, suasana tempat kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja

Kinerja pada dasarnya mengacu pada seberapa baik atau buruk karyawan melakukan pekerjaan mereka (Priansa, 2014). Eksekusi adalah cara berperilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai pertunjukan yang disampaikan oleh perwakilan sesuai dengan pekerjaan mereka di organisasi (Priansa, 2014). Menurut (Priansa, 2014) indikator kinerja terdiri dari 6 indikator yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama.

Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini, diantaranya (Irawan, Ansar, & Dahlan, 2022) dan (Sutrisno & Amalia, Meilisa, 2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Arifin, Echdar, & Maryadi, 2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peneliti yang dilakukan (Oktavia, Reffi, & Fernos, 2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Obon, Walter, & Ie, Martinus, 2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Probolinggo

H2: Diduga terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Probolinggo

H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Probolinggo

3. METODOLOGI

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Investigasi sistematis terhadap fenomena dengan data yang dapat diukur menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Baik ilmu fisika dan alam menggunakan penelitian kuantitatif secara ekstensif (Ramadan, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 57 orang yang terdiri dari PNS dan Non PNS.



Populasi adalah salah satu hal dan kebutuhan mendasar yang pasti menonjol untuk menutup hasil yang dapat diandalkan dan menarik untuk area (daerah) atau objek penelitian (Nugroho, Sulisty, & Haritanto, 2022). Sedangkan, Sampel adalah sejumlah komponen yang telah ditentukan yang dipilih dari suatu populasi. Populasi harus diwakili oleh elemen (Nugroho et al., 2022). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 orang dengan kriteria hanya pegawai PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *sampling purposive*. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketetapan	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,412	0,697	0,525	0,588	> 0,297	Valid
2	Pernyataan 2	0,312	0,443	0,432	0,491	> 0,297	Valid
3	Pernyataan 3	0,346	0,690	0,670	0,586	> 0,297	Valid
4	Pernyataan 4	0,393	0,330	0,711	0,574	> 0,297	Valid
5	Pernyataan 5	0,358	0,658	0,563	0,500	> 0,297	Valid
6	Pernyataan 6	0,309	0,308	0,339	0,700	> 0,297	Valid
7	Pernyataan 7	0,333	-	-	0,400	> 0,297	Valid
8	Pernyataan 8	0,323	-	-	0,628	> 0,297	Valid
9	Pernyataan 9	0,474	-	-	0,715	> 0,297	Valid
10	Pernyataan 10	0,436	-	-	0,430	> 0,297	Valid
11	Pernyataan 11	-	-	-	0,694	> 0,297	Valid
12	Pernyataan 12	-	-	-	0,316	> 0,297	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid sehingga menunjukkan nilai berada diatas $r_{tabel} = 0,297$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,835	> 0,60	Reliabel
Etos Kerja (X ₂)	0,886	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,910	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,831	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui X1, X2 dan X3 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas $> 0,60$ sehingga setiap variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2 – talled)	Ketetapan	Keterangan
1	0,200	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa tabel *one sample Kolmogorov Smirnov* angka $0,200 > 0,05$ dengan ini dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Ketetapan	VIF	Ketetapan	Keterangan
(X1)	0,981	$> 0,1$	1,020	< 10	Tidak Multikolinearitas
(X2)	0,949	$> 0,1$	1,054	< 10	Tidak Multikolinearitas
(X3)	0,951	$> 0,1$	1,051	< 10	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui nilai tolerance setiap variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Dengan ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Ketetapan	Keterangan
(X1)	0,818	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
(X2)	0,174	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
(X3)	0,273	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui nilai sig. setiap variabel $> 0,05$. Dengan ini maka setiap variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig. Deviation	Ketetapan	Keterangan
X1 Terhadap Y	0,070	$> 0,05$	Linearitas
X2 Terhadap Y	0,086	$> 0,05$	Linearitas
X3 Terhadap Y	0,660	$> 0,05$	Linearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai Sig. Deviation setiap variabel X terhadap variabel Y > 0,05. Dengan ini setiap variable X memiliki hubungan linearitas terhadap variabel Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Sig. Deviation	Keterangan
	13,331	
X1	0,382	Berpengaruh Positif
X2	0,337	Berpengaruh Positif
X3	0,517	Berpengaruh Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 13,331 + 0,382X_1 + 0,337X_2 + 0,517X_3 + 7,410 + e$$

Nilai konstanta sebesar 13,331 dengan ini dinyatakan jika tidak ada variabel motivasi (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) maka nilai kinerja pegawai sebesar 13,331 (X_1). Koefisien regresi b_1 (motivasi) = 0,382 Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkat nilai kinerja pegawai sebesar 0,382. Koefisien regresi b_2 (etos kerja) = 0,337. Artinya, setiap meningkat nilai etos kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat nilai kinerja sebesar 0,337. Koefisien regresi b_3 (lingkungan kerja) = 0,517. Artinya, setiap meningkat nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat nilai kinerja sebesar 0,517.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,384	38,4%

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,384 (38,4%). Berarti 38,4% variable dependen dipengaruhi oleh variable independen. Dan terdapat 61,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketetapan	Keterangan
X1	0,017	< 0,05	Berpengaruh
X2	0,021	< 0,05	Berpengaruh
X3	0,003	< 0,05	Berpengaruh

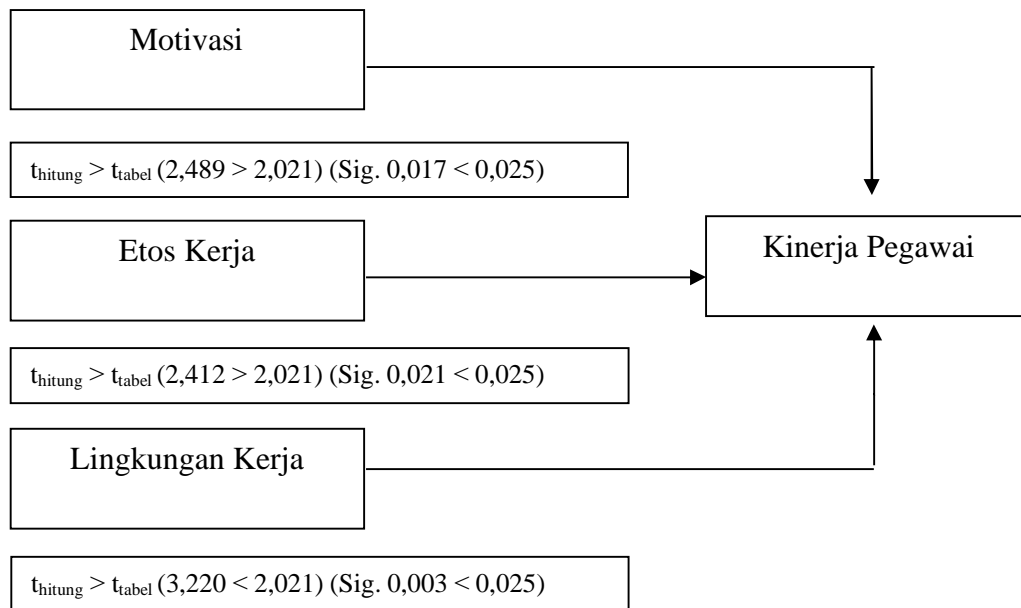
Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui uji t variable X_1 dengan nilai sig. $0,017 < 0,05$ yang artinya X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, variable X_2 dengan nilai sig. $0,021 > 0,05$ yang artinya X_2 berpengaruh positif dan tidak signifikan, variable X_3 dengan nilai sig. $0,003 > 0,05$ yang artinya X_2 berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Pembahasan

Hasil Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (2,489 > 2,021)$ (Sig. $0,017 < 0,025$) yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dengan adanya motivasi baik diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) diharapkan mampu memberikan dorongan kepada pegawai dalam peningkatan kualitas kerjanya. Penelitian mengenai motivasi ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Di BKPSDM Kabupaten Probolinggo, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan uji t



dan t_{tabel} ($2,412 > 2,021$) (Sig. $0,021 < 0,025$), yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Etos kerja akan tercipta dalam diri para pegawai ketika pegawai memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, mematuhi peraturan dan menghargai waktu dalam bekerja. Dengan telah terciptanya hal tersebut maka secara otomatis dapat mempertahankan atau bahkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian (Arifin et al., 2022) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Di BKPSDM Kabupaten Probolinggo, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t menggunakan t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,220 < 2,021$) (Sig. $0,003 < 0,025$) yang menunjukkan bahwa sampai batas tertentu tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Lingkungan kerja bagi pegawai juga merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang nyaman akan membuat pegawai lebih focus terhadap pekerjaan atau dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya, tata letak ruangan yang tidak sempit, fasilitas kerja yang memadai, dan suasana kerja atau hubungan antar rekan kerja yang terjalin dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Monika et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pemeriksaan yang telah diarahkan pada Peraturan BKPSDM Probolinggo tentang “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, maka dapat diambil kesimpulan jika semua hipotesis diterima. Berdasarkan secara parsial motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain selain yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa.
- Arifin, Echdar, & Maryadi. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto*.
- Ie, Martinus, & Obon, Walter. (2023). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pelita Maumere. Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*.
- Irawan, Ansar, & Dahlan. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.



- Monika, Rusman, & Maydiantoro. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat*.
- Nugroho, Sulisty, A., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Denga Pendekatan Statistik*. ANDI.
- Panjaitan, Maludin, & S.S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Simalem Resort. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Prastyo, I. D., & Santoso. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (A. Garnida, ed.). Bandung: ALFABETA.
- Ramadan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmih Metadata*.
- Oktavia, Reffi, & Fernos. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno & Amalia, Meilisa . (2023). *Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan. Management Studies and Entrepreneurship Journal..*