

## **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo**

Shafira Aulia Dita<sup>1</sup>, Agung Yatiningrum<sup>2\*</sup>, Mutimmah Rustianawati<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga<sup>123</sup>  
Email : [agung.yatiningrum1963@gmail.com](mailto:agung.yatiningrum1963@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan terhadap PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasinya adalah semua PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo dengan sampel sebanyak 30 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.**

### **ABSTRACT**

*This research was conducted on PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Java Tanjung Tembaga Probolinggo with the aim of determining the influence of Motivation, Work Discipline and Environment on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Java Tanjung Tembaga Probolinggo. The type of research used is quantitative research with an associative approach. The population was all PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Java Subregion Tanjung Tembaga Probolinggo with a sample of 30 respondents and the sampling technique used saturated sampling. The data collection methods used in this research are questionnaires and documentation. The data analysis used is multiple linear regression. The results of this research show that motivation, work discipline and work environment partially have a significant effect on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Region 3 Java Subregion Tanjung Tembaga Probolinggo.*

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



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perubahan yang begitu cepat, perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri pada perubahan dalam dan luar perusahaan. Terkadang, masalah-masalah di dalam perusahaan dapat menghambat pencapaian visi dan misi organisasi, baik karena ketidakmampuan beradaptasi terhadap kemajuan teknologi maupun kurangnya semangat kerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, karena mereka mempengaruhi kekuatan dan kelemahan internal organisasi. Motivasi, sebagai faktor pendorong perilaku individu, memainkan peran kunci dalam kinerja karyawan. Motivasi dapat meningkatkan kinerja, komitmen, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan. Motivasi ialah sebuah unsur yang menjadi dorongan individu untuk mengerjakan sebuah aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerap kali diberi makna pula sebagai unsur pendorong kelakuan individu. Setiap aktivitas yang dikerjakan oleh individu pasti punya sebuah unsur yang menjadi dorongan aktivitas itu, (Erni, 2022: 75). Disiplin kerja yang tinggi juga memengaruhi kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (Malayu S.P Hasibuan didalam Nurhayati & Supomo, 2022: 133) menerangkan jika kedisiplinan ialah fungsi operatif keenam dari manajemen tenaga kerja manusia yang terpenting karna bertambah baik disiplin pekerja, maka bertambah tinggi tarafkedisiplinannya hingga capaian kerja pekerja menjadi bertambah baik. Seorang pekerja yang tak punya sifat sikap disiplin, sulit untuk organisasi untuk menggapai maksudnya. Menurut (Saydam didalam Dewi & Frianto, 2013: 1056) mengemukakan jika kawasan kerja ialah keseluruhan sarana serta prasarana kerja yang ada di sekeliling pekerja yang sedang mengerjakan pekerjaan yang bisa memberi dampak pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. kawasan kerja yang bagus akan besar dampaknya pada barangtivities pekerja. Oleh karna itu, setiap industri punya rasa ingin supaya pekerjanya bisa mematuhi aturan yang sudah ditetapkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi ini meneliti pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo, sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT Plabuhan Indonesia (Persero) Rejional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan? Adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja



terhadap kinerja karyawan? Adakah pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **2. TELAHAH PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. (Reksohadiprodjo dan handoko dalam Prihantono, 2015: 11). Menurut (Zameer dkk dalam shihab, 2020: 5482) indikator motivasi yaitu sebagai berikut: Gaji, Bonus, Jaminan Kesejahteraan karyawan, Perasaan aman. Sedang menurut Omollo didalam (Gunawan & Niko, 2021: 286) "Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan didalam organisasi dengan cara bertolongan yang kuat untuk bertahan hidup.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Menurut (Hasibuan, 2019: 194) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Wakat, sanksi Hukum, Ketegasan, Hubungan Manusia.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito dalam Prihantono, 2015:20). Menurut (Nabawi, 2019: 173) "Kawasan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling semua pekerja baik secara fisik atau non fisik yang memberi dampak tugas-tugas yang di bebankan serta kawasan kerja yang kondusif akan menjadi dorongan serta menaikkan gairah kerja pekerja hingga rasa puas kerja yang bisa di peroleh Sejalan dengan pendirian industri, manajemen industri selayaknya mempertimbangkan kawasan kerja untuk pekerja industri". Menurut (Prihantono, 2015:21) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Hubungan Antar Karyawan, Suasana Kerja, Fasilita-fasilitas Kerja Karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Hadijah & Sari, 2014: 206). Menurut Nurlaila didalam (Armianti, 2020:70) Performance atau hasil kerja pekerja yakni perolehan atau keluaran dari sebuah tahap pada sebuah industri. Organisasi yang efektif atau punya hasil kerja yang bagus bisa sukses karna adanya tenaga kerja manusia yang bermutu yakni sebagai campuran dari barangsi aktifitas, sebagai ukuran yakni seberapa baik kita mengenakan tenaga kerja didalam menggapai perolehan yang di inginkan. Menurut



(Samsudin, 2020: 83) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi.

### Penelitian Terdahulu

Pada penelitian (Pangabea & Dkk, 2022) mengatakan jika atribut motivasi di peroleh angka thitung > t tabel (6,431 > 1,66) serta signifikannya lebih rendah dibanding 0,05 bermakna atribut motivasi secara sendiri berdampak signifikan pada hasil kerja pekerja. Padapenyelidikan (Safitri, 2013) mengatakan atribut sikap disiplin menunjukkan perolehan uji signifikansi dibawah 5% (0,05) yakni 0,45 yang maknanya jika sikap disiplin berdampak signifikan pada hasil kerja pekerja. Ada banyak unsur yang memberi dampak kedisiplinan sebuah pekerja, salah satunya yakni balas jasa. Bila layanan yang diberi perusahaan tak sesuai dengan perolehan kerjanya maka sanggup mengurangi kedisiplinan pekerja, serta mereka lebih bermalas-malasan untuk bekerja. Menurut (Arianto, 2013) mengatakan jika atribut kawasan kerja/lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada hasil kerja ialah 0,628 > 0,005 hingga bisa diambil simpulan kawasan kerja tak berdampak pada hasil kerja tenaga kerja.

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penulisan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal menurut (Sugiyono, 2017: 37) adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penyelidikan ini survei dipakai untuk meneliti gejala sesuatu golongan atau kelakuan individu (Sujarweni, 2019: 20). Metode pengumpulan dari penyelidikan survei bisa di peroleh dengan cara pengisian kuisioener, tanya jawab serta dokumentasi. Teknik Sampling yang dipakai ialah *Nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017: 84) *Nonprobability sampling* ialah teknik dalm mengambil sampel yang tak memberi kesempatan yang serupa untuk tiap-tiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2017: 215) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. Menurut



(Sugiyono, 2017: 81) Sampel ialah bagian dari total serta persyaratan yang dipunyai oleh populasi itu . Sampel didalam penyelidikan ini ialah 30 pekerja PT. Pelabuhan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo. Analisa data yakni aktivitas sesudah data seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. didalam Penyelidikan, mengenakan teknik statistik deskriptif. Dalam Pengelolannya analisis data mengenakan progam SPSS 23 untuk memberi bukti hubungan serta dampak antara atribut penyelidikan. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda ada beberapa uji yang harus dilakukan yakni uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik. Menurut (Sujarweni, 2019: 160) Analisa regresi linier berganda dipakai untuk mencaritahu besarnya dampak atribut bebas pada atribut terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,850	0,727	0,769	0,888	> 0,361	Valid
2	0,794	0,587	0,841	0,522	> 0,361	Valid
3	0,581	0,385	0,769	0,716	> 0,361	Valid
4	0,869	0,385		0,803	> 0,361	Valid
5		0,663		0,660	> 0,361	Valid
6		0,663			> 0,361	Valid
7		0,438			> 0,361	Valid
8		0,518			> 0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,361 (rtabel  $n = 30$ ,  $\alpha = 5\%$ ), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Motivasi, Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

##### Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Motivasi (X1)	0,736	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,674	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,670	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa masing-masing item dari variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah realibel.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0.061c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,061 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ketentuan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,941	1,063	10	Tidak Terjadi
Disiplin Kerja (X2)	0,936	1,068	10	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja (X3)	0,891	1,123	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 Dari output data diatas didapatkan nilai VIF pada variabel  $X_1$  yaitu sebesar 1,063, variabel  $X_2$  yaitu sebesar 1,068, dan variabel  $X_3$  yaitu sebesar 1,123. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,479	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Disiplin Kerja (X2)	0,230	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Lingkungan Kerja (X3)	0,218	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil output SPSS uji glejser diatas menunjukkan bahwa dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini dapat diketahui dari nila signifikan variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,479 > 0,05, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,230 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,218. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



### Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Ketentuan	Keterangan
1	1,960	D-W diantara -2 serta +2	Tidak Autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 6 diatas tampak jika Durbin-Watson *test* = 1,960 berada diantara -2 serta +2 maka bisa diambil simpulan data diatas tak terjadi autokorelasi. Bila angka D-W diantara -2 serta +2 bermakna tak ada autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	0,268	
Motivasi (X1)	0,201	Hubungan Positif
Disiplin Kerja (X2)	0,429	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja (X3)	0,261	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 dari olahan data tersebut dengan menggunakan SPSS, persamaan regresi linier berganda penelitian ini ialah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Dari hasil tabel diatas dapat dijabarkan rumus persamaan seperti berikut :

$$Y = 2,68 + 0,201X_1 + 0,429X_2 + 0,261X_3 + e$$

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,541	54,1% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,541 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 45,9% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.



## Uji Hipotesis

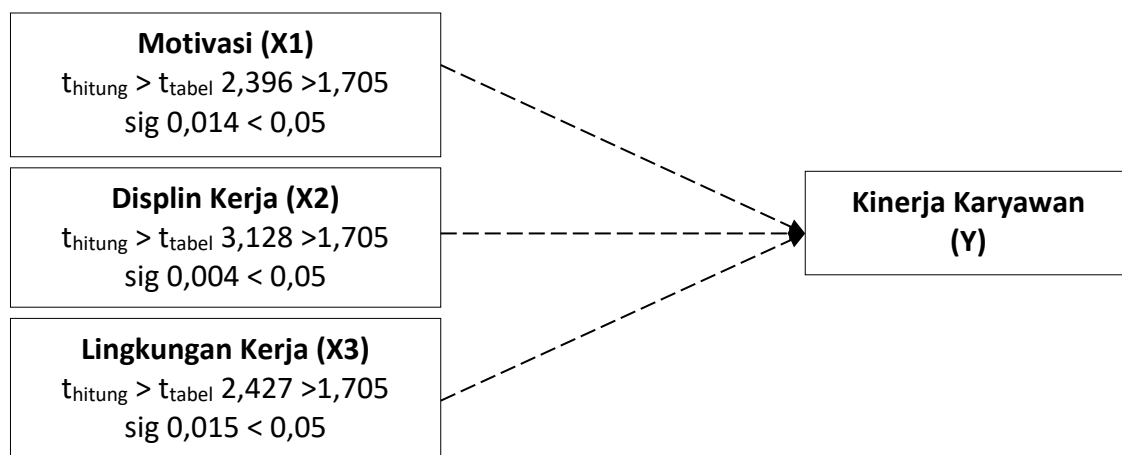
Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,014	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	0,004	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	0,015	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 Diketahui bahwa variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar  $2,396 > 1,705$  dan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$  sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar  $3,128 < 1,705$  dan nilai signifikansi  $0,004 > 0,05$  sehingga disimpulkan berpengaruh negatif namun tidak signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar  $2,427 < 1,705$  dan nilai signifikansi  $0,015 > 0,05$  sehingga disimpulkan berpengaruh negatif namun tidak signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Perolehan pengujian hipotesis sudah memberi bukti ada dampak motivasi pada kinerja karyawan secara parsial di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo. Maknanya Ada dampak signifikan atribut Motivasi secara parsial pada kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian





terdahulu yang dilakukan oleh (Shihab, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran motivasi dukungan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena didalam dukungan tersebut terselip rasa semangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

#### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Perolehan pengujian hipotesis sudah memberi bukti ada dampak sikap disiplin kerja pada kinerja karyawan secara parsial di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo. Maknanya Ada dampak signifikan atribut Sikap disiplin secara parsial pada kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo. Penelitian ini disokong oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan disiplin dan tepat waktu akan meningkatkan kinerja suatu karyawan karena akan memberikan kuantitas yang baik bagi perusahaan.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Perolehan pengujian hipotesis sudah memberi bukti ada dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan secara parsial di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo yang bermakna ada dampak signifikan lingkungan kerja secara parsial pada kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Shihab, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berada di lingkungan kerja yang positif dengan orang-orang yang memberikan kenyamanan satu sama lain akan memberikan kualitas kinerja karyawan yang baik.

### **5. KESIMPULAN**

Berdasar dari perolehan penelitian dari pembahasan diatas variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. Untuk peneliti yang melaksanakan penelitian serupa dengan penelitian ini disarankan untuk menambahi variabel lain untuk memberikan inovasi terhadap penelitian dimasa yang akan datang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*, 9(2).



- Armiati, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Java Land. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan Syariah.*, 2(1).
- Dewi, & Frianto. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Erni. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1).
- Gunawan, & Niko. (2021). Literature Review Determinasi Motivasi dan Kinerja: Analisis Kompensasi (Bonus) dan Promosi Jabatan (Study Pada PT. SDS). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2).
- Hadijah, & Sari. (2014). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, 2(2).
- Nurhayati, & Supomo, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Pangabeian, & Dkk. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi.*, 6(2).
- Prihantono, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Depublish.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3).
- Samsudin, H. (2020). *Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Shihab, D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerj, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tanggerang*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.