

Identifying Determinants Of Employee Performance Based On Work Environment And Work Motivation

Menemukanali Penentu Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

Yumhi¹, Rianti Setyawasih², Musran Munizu³, Donny Dharmawan⁴, Merissa Fermica Iskandar⁵

Universitas La Tansa Mashiro, Banten¹

Universitas Islam 45, Jawa Barat²

Universitas Hasanuddin, Sulawesi Selatan³

Universitas Krisnadwipayana (FE UNKRIS), Jakarta⁴

PKBM Harmoni Semesta⁵

yumhiahmad@yahoo.co.id¹, riantis@yahoo.com², musran@fe.unhas.ac.id³,

donny28dh@gmail.com⁴, merissafermica@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The research aims to test the influence, both partially and simultaneously, between the work environment and work motivation on the performance of employees in the Production Department of CV. Trimegah Eka Plasindo. The study uses a quantitative approach with a survey method. The population as well as the research sample is 76 employees (census technique). The research instrument used is a questionnaire. The questionnaire contains questions about the variables of the work environment, work motivation and employee performance. The questionnaire was tested for validity and reliability before being used. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of an analysis tool, namely SPSS 25. The regression model is used to explain the influence between the dependent variable (employee performance) and two predictor variables (work environment and work motivation). The results of the ANOVA analysis show that there is a positive and significant influence, both partially and simultaneously, between the work environment and work motivation on the performance of employees in the Production Department of CV. Trimegah Eka Plasindo,

Keywords: environment, motivation, performance, employees

ABSTRAK

Riset bertujuan menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sebagai sampel penelitian sebanyak 76 karyawan (teknik sensus). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis adalah SPSS 25. Model regresi digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan dua variabel prediktor (lingkungan kerja dan motivasi kerja). Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo,

Kata kunci: lingkungan, motivasi, kinerja, karyawan

1. Pendahuluan

Karyawan adalah investasi perusahaan yang harus selalu dibina dan diarahkan, untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan aktifitas perusahaannya, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan hendaknya mengelola sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan

visi misi perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Rivai (2018), kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar. Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja. Mangkunegara (2018) menyatakan kinerja merupakan suatu pengukuran dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Keberhasilan dan kegagalan dari kinerja karyawan diantaranya dipengaruhi dari faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Danang (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti : kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri. Buruknya lingkungan kerja dapat dilihat dari kurangnya sirkulasi udara didalam ruangan produksi, serta minimnya fasilitas kipas angin yang kemudian menciptakan suasana ruangan yang panas dan tidak nyaman sehingga membuat karyawan lebih mudah lelah dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Penelitian dari Susanto (2019) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan, semangat, dan keinginan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan perilaku yang lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja, ketidakhadiran, dan peningkatan turnover karyawan (Ismawati & Sembiring, 2022). Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang motivasi cenderung mudah mengalami penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan berpotensi meningkatkan turnover karyawan. Hasil riset dari Kuspriyono et al, (2023). Zurnali & Sujanto (2020), Susanto (2019), Dhir et al., (2023), Lestari et al.(2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

CV. Trimegah Eka Plasindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi plastic, seperti : plastik jenis polystar, OPP dan PE. CV. Trimegah Eka Plasindo tentunya sangat mengharapkan kinerja yang optimal dari semua karyawan bagian produksinya, namun yang terjadi karyawan bagian produksi CV. Trimegah Eka Plasindo tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh CV. Trimegah Eka Plasindo. Masalah tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan.

Penelitian mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh, serta berkaitan dengan tingkat pencapaian hasil atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Devi & Setyawasih, 2023). Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa teori yang mencoba menjelaskan tentang kinerja karyawan, antara lain: Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*), Teori Pengendalian Diri (*Self-Control Theory*) dan Teori Atribusi (*Attribution Theory*). Karyawan yang mengaitkan hasil kerjanya dengan faktor internal akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mengaitkan hasil kerjanya dengan faktor eksternal akan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggunakan berbagai pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan tersebut dapat berupa: menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai, memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pengakuan atas prestasi karyawan. Dengan menggunakan berbagai pendekatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Danang (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri. Buruknya lingkungan kerja dapat dilihat dari kurangnya sirkulasi udara didalam ruangan produksi, serta minimnya fasilitas kipas angin yang kemudian menciptakan suasana ruangan yang panas dan tidak nyaman sehingga membuat karyawan lebih mudah lelah dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Penelitian dari Susanto (2019) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha mencapai target dan menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ada beberapa teori yang mencoba menjelaskan tentang motivasi kerja, antara lain (Supartha & Sintaasih, 2017) : Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori X dan Y McGregor, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Kebutuhan McClelland, Teori Harapan Vroom. Teori-teori motivasi kerja tersebut dapat digunakan untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perusahaan dapat merumuskan strategi yang

tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak ada satu teori motivasi kerja yang dapat menjelaskan semua perilaku manusia. Motivasi kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti : kepribadian, kebutuhan individu, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggunakan berbagai pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pendekatan tersebut dapat berupa: memberikan gaji dan tunjangan yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan menggunakan berbagai pendekatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil riset dari (Zurnali & Sujanto, 2020), Susanto (2019), Dhir et al., (2023), Lestari et al.(2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo.

H2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan data numerik. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sensus. Sampel penelitian sebanyak 76 karyawan dari populasi 76 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis adalah SPSS 25.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan item pertanyaan dalam kuesioner. Ketepatan data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor keseluruhan yang diperoleh. Artinya, item kuesioner dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya,

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel / Indikator	Pearson	R_Tabel	Kesimpulan.
LK1.1	.842**	0,2557	Valid
LK1.2	.560**	0,2557	Valid
LK1.3	.842**	0,2557	Valid
MK2.1	.313**	0,2557	Valid
NK2.2	.611**	0,2557	Valid
MK2.3	.831**	0,2557	Valid
KK1	.610**	0,2557	Valid
KK2	.370**	0,2557	Valid
KK3	.424**	0,2557	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, baik variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini valid dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diinginkan. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut dan membuat kesimpulan yang berdasarkan pada data yang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila suatu kuesioner dilakukan pengukuran berkali-kali dan menghasilkan pengukuran yang sama, maka kuesioner dikatakan reliabel. Sebagai alat ukur, kuesioner harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu apabila hasil koefisien alpha $>$ 0.6, maka item pertanyaan dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.945	9

Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk semua item, termasuk variabel independen dan variabel dependen, adalah 0,945 $>$ 0,7. Nilai ini menandakan bahwa skala yang digunakan dalam pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu, jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Namun, kebalikannya, jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka data yang digunakan tidak memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61558524
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.080
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 3, terlihat bahwa nilai signifikansi asimtotik (p-value) adalah 0.118 $>$ 0,05 maka data terdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, ini, dapat dilakukan dengan melihat outputnya.. Adapun untuk memaknai uji multikolinearitas, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas SPSS 25

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.709	0.085		
LK	0.212	0.820	0.365	1.290
MK	0.866	0.421	0.291	4.249
KK	0.856	0.319	0.495	2.892

Tabel 4 membuktikan bahwa diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel berada di atas nilai 0,05, karena nilai signifikansi 3 variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Disisi lain, nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, sehingga model dapat dinyatakan bebas gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Parsial, Simultan dan Model Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.814	2	82.097	53.941	.000 ^b
	Residual	581.130	73	8.243		
	Total	945.944	75			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MK, LK

Komponen "Regression" adalah bagian dari variabilitas total yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai F yang tinggi dan signifikansi yang rendah (0,000) menunjukkan bahwa 2 variabel prediktor secara bersama-sama (lingkungan kerja dan motivasi kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo). Dalam konteks ini, model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Model Regresi

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			2.835	.000
LK	.365		5.713	.000
MK	.339		4.250	.001

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi (p-value) untuk variabel independen (lingkungan kerja sebesar 0,000 dan motivasi kerja sebesar 0,001) lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo) sehingga kedua hipotesis diterima.

Adapun model regresi yang didapatkan, adalah:

$$Y = 0,365LK + 0,339MK$$

- Lingkungan kerja (LK) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan (KK) dengan $B = 0.365$, nilai signifikansi : $p\text{-value} = 0.000$ artinya, untuk setiap peningkatan kondisi lingkungan kerja, dengan asumsi motivasi kerja konstan, maka kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo akan meningkat.
- Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan (KK) dengan $B = 0.339$, nilai signifikansi : $p\text{-value} = 0.001$ artinya, untuk setiap peningkatan motivasi kerja, dengan asumsi lingkungan kerja konstan, maka kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo akan meningkat.

Selanjutnya seberapa kuat hubungan tersebut, dapat dilihat dari hasil berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.858	.736	5.76528

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.735 menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel dependen dan variabel prediktor dalam model, Hal ini menunjukkan bahwa 73,6 % dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang ada dalam model. Sisanya merupakan faktor-faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo (H1 diterima). Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Trimegah Eka Plasindo (H1 diterima). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.736 menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel dependen dan variabel prediktor dalam model, Hal ini menunjukkan bahwa 73,6 % dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang ada dalam model. Sisanya merupakan faktor-faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Devi, TS. & Setyawasih, Rianti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Manifest*. 01(01). 26-50
- Dhir, V. L., Das, S., & Chatterjee, D. (2023). Impact of Firm Ownership Type on Organizational Commitment and Citizenship Behaviour. *Management and Labour* <https://doi.org/10.1177/0258042X231204413>
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ismawati, T., & Sembiring, B. K. F. (2022). effect of e-performance , work engagement and organizational culture on employee performance with job satisfaction as intervening. 01(6), 680–688.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kuspriyono, T., Setyawasih, Rianti ., Azlina, Y., Fatkhuri & Syamsulbahri. (2023). The Influence of Work Motivation and Organizational Communication on Performance of Health Social Security Provider (BPJS) Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. 9(5). 1937-1942.
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.
- Lestari, E., Pragiwani, M., & Alexandri, M. B. (2020). The Influence Of Motivation, Competence, Discipline and Compensation for Employee Performance PT HENIDA JAYA Group. *Indonesian Journal of Business* <https://www.stei.ac.id/ojsstei/index.php/ijbam/article/view/571>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Sunarsih, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan*. *Jurnal Akrab Juara*, 3.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitas Udayana*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pondidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2). 21-32