

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI P.T. CHOSTILLA KONSTRUKSI INDONESIA

Syayadi Abdul Salam ^{(1)*}, Bustami Zainuddin ⁽²⁾

⁽¹⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*
*syayadi@gmail.com

Abstrak. Perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik untuk bersaing di era globalisasi saat ini. Hanya karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, penuh semangat, dan setia akan memiliki kinerja yang baik. Hanya dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen SDM yang tepat dalam lingkungan kerja yang mendukung kriteria karyawan ini dapat dicapai. Ada motivasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari olah pikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja ini dapat dilihat, diukur, atau dihitung dalam jumlah. Namun, dalam banyak kasus, hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung atau dilihat. Misalnya, ide untuk memecahkan masalah, membuat produk baru, atau menemukan prosedur kerja yang baru.

Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam populasi. Penelitian ini melakukannya dengan menggunakan data angka. Digunakan regresi sederhana dan berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 28. Hasil analisis data menunjukkan jawaban hipotesis berikut: Motivasi Kerja (X1) memengaruhi kinerja (Y) di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72%; Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia dengan tingkat pengaruh sebesar 83%; dan kedua motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia secara bersamaan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract. Companies must have a competitive advantage and good performance to compete in the current era of globalization. Only employees who are productive, innovative, creative, passionate and loyal will have good performance. Only by applying the right HR management concepts and techniques in a supportive work environment can these employee criteria be achieved. There is motivation and work environment that can improve employee performance. Employee performance is the result of employees' thoughts and energy towards the work they do. This performance can be seen, measured, or counted in numbers. However, in many cases, the results of mind and energy cannot be counted or seen. For example, ideas to solve problems, create new products, or invent new work procedures.

The purpose of this quantitative descriptive research is to identify relationships between variables in the population. This research does so using numerical data. Simple and multiple regressions were used. The number of respondents in this study was 28. The results of data analysis show the following hypothesis answers: Work Motivation (X1) affects performance (Y) at PT Chostilla Konstruksi Indonesia with an influence level (R-square) of 72%; Work Environment affects performance at PT Chostilla Konstruksi Indonesia with an influence level of 83%; and both motivation and work environment affect performance at PT Chostilla Konstruksi Indonesia simultaneously.

Keywords: Internal communication, training, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik. Kinerja yang baik hanya akan diperoleh dari karyawan yang

produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Kriteria karyawan seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Siregar et al., 2020).

Suatu keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan setiap kegiatan inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Chandraningtyas, 2015). Motivasi menurut Luthans adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Mulya & Indrawati, 2017). Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Salutondok & Soegoto, 2015). Untuk itu sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau rewards serta fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan

tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Fenomena yang terjadi dalam hal ini, PT. Chostilla Konstruksi Indonesia, sudah cukup baik dalam hal pemberian motivasi kerja kepada karyawannya. Namun dalam memberi motivasi kerja kurang adanya dorongan atau dukungan dari organisasi itu sendiri. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan di Kantor PT. Chostilla Konstruksi Indonesia. Kinerja karyawan di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Chostilla Konstruksi Indonesia

No	Perilaku kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	90	Amat Baik	80	Baik
3	Komitmen	80	Baik	77	Baik
4	Disiplin	80	Baik	73	Cukup
5	Kerjasama	90	Amat Baik	76	Cukup
6	Kepemimpinan	90	Amat Baik	80	Baik
Jumlah		510		461	
Nilai Rata - rata		85%	Baik	76,83%	Cukup

Sumber : PT. Chostilla Konstruksi Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. Chostilla Konstruksi Indonesia dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2021 rata – rata hasil kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2022 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 76,83%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi. Beberapa karyawan merasa motivasi yang diberikan masih kurang untuk menunjang pekerjaan. Seperti pemberian fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang sering mengalami kerusakan sehingga menjadikan karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pengawasan dari atasan yang membuat karyawan tidak bersemangat untuk bekerja, tidak bersemangatnya atau kurangnya motivasi karyawan yang tinggi tidak sesuai dengan keinginan perusahaan

menginginkan setiap karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Jodie Firjatullah et al., 2023). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh terciptanya suasana nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik (Hendra Sutrisno Marbun, 2002). Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai dan faktor keamanan dan kenyamanan yang tidak terjaga akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawannya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh Kantor PT. Chostilla Konstruksi Indonesia. Misalnya dengan memperlengkap fasilitas yang ada seperti misalnya mushola, kantin, toilet maupun tempat parkir serta

dengan lebih meningkatkan komunikasi antar karyawan dengan diadakannya gathering serta pengarahan-pengarahan langsung dari atasan kepada bawahan. Namun demikian terjadinya ketidakharmonisan dengan rekan-rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahn dalam penelitian ini adalah sebgaai berikut 1. apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia?, 2. apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia?, 3. apakah terdapat motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia?. Penelitian yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah penelitian Kurniawan dengan judul *The Effect Of Individual Characteristics, Organizational Commitments And Leadership Profiles On Employee Performance In The Implementation Work From Home (WFH)* dan hasil penelitian : *This study analyzed the effect of individual characteristics, organizational commitment and leadership profile on employee performance in implementing Work From Home (WFH). The object of this research was student employees of Mercu Buana. This research is qualitative research with a questionnaire instrument as the survey method. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. A total of 286 respondents participated in this research. The sample size was determined by the sloven formula and generated a sample of 167 employees. This study proves that individual characteristics positively and significantly affect employee performance with a T-statistic value of (3,845).*

Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with a T-statistic value (3.136). The leadership profile positively and significantly affect employee performance with a T-statistic value of(4.095) (Kurniawan & Sarwono, 2021).

Menurut Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Josiah & Ahiruddin, 2020). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok (Indasari et al., 2018). Nitisemito mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Kariyamin, Nasir Hamzah, 2023).

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Candra et al., 2022). Lalu Mangkunegara kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sanjaya et al., 2021) sedangkan Rivai, kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan

menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Kartomo & Slameto, 2016).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua karyawan PT. Chostilla Konstruksi Indonesia menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Karyawan Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi (Fitriya & Yani, 2020). Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan yaitu 28 orang karyawan, dikurangi peneliti dan pimpinan.

Metode pengumpulan data dengan data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah uji vadiitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh uji T variabel X_1 sebagai

berikut :

Tabel 2. Hasil uji T variabel X₁

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.416	3.978		1.110	.277
Motivasi Kerja	.857	.105	.848	8.170	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 8,170. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka thitung > ttabel sehingga dapat disimpulkan Ha diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T variabel X₂

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.141	3.377		-.338	.738
Lingkungan Kerja	.997	.088	.911	11.269	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai thitung 11,269. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka thitung > ttabel, sehingga dapat disimpulkan Ha diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.003	1	348.003	126.996	.000 ^b
	Residual	71.247	26	2.740		
	Total	419.250	27			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari uji F didapat Fhitung sebesar 126,996 lebih besar dari nilai Ftabel 3,340 maka Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan

Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinansi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.824	1.652

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja

Hasil uji koefisien determinasi 0,837 (83,7% jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 83,7% dan sisanya sebesar 16,3% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Hasil uji regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.358	3.376		-.402	.691
Motivasi kerja	.187	.177	.185	1.054	.302
Lingkungan Kerja	.817	.192	.747	4.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah : $Y = -1.358 + 0,187 X_1 + 0,817 X_2 + e_t$

Keterangan untuk persamaan di atas : 1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,187 satuan, 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,817 satuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia

dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 8.170 > t_{tabel} 1.701$. Dengan persamaan regresi $Y = 4.416 + 0.857 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.857 point. Besarnya hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja sebesar 0,848 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian, 2. terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung $11.269 > t_{tabel} 1.701$. Persamaan regresi Lingkungan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = -1.141 + 0.997 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.997 satuan. Besarnya hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah 0,911 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat), sedangkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian, 3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 126.996 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.340. Persamaan regresi berganda antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = -1.358 + 0,187 X_1 + 0,817 X_2$. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 83,7% dan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain

diluar penelitian. Besarnya hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,915 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18–25. <https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>
- Chandraningtyas, 2015. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*, 6(2), 32–43.
- Fitriya, H., & Yani, E. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Ekonomi Islam (Studi Kasus : Stei Sebi). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 99–130. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i1.144>
- Hendra Sutrisno Marbun, J. (2002). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. 5(1), 262–278.
- Indasari, M., Syamsudin, N., Raditya Purnomo, B., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika*, 16(1), 50–59.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.

- <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Josiah, T., & Ahiruddin. (2020). The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance Improvement in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.
- Kariyamin, Nasir Hamzah, N. L. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 10.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Kurniawan, D., & Sarwono, I. (2021). The Effect Of Individual Characteristics, Organizational Commitments And Leadership Profiles On Employee Performance In The Implementation Work From Home (WFH) (Study On Student Employees At Mercu Buana University). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 286. <https://doi.org/10.22441/jimb.v7i3.13292>
- Mulya, H. A., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan stres akademik pada mahasiswa tingkat pertama fakultas Psikologi Universitas diponegoro semarang. *Jurnal EMPATI*, 5(2), 296–302. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15224>
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 3(3), 849–862.
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dutaraya Sejati. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358–370. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1357>
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.