

Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Cemerlang

Oleh:

Nur Fatma Wati,

Vera Firdaus

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

AGUSTUS, 2023



PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkembang dan sukses tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia (karyawan). Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Fauziah, 2016). Selain sumber daya manusia yang ditingkatkan, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan pada setiap perusahaan.

PT. Prima Karya Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry konveksi yang memproduksi atau pengerajin tas. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Prima Karya Cemerlang telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penerapan motivasi, disiplin dalam bekerja, dan menjaga lingkungan kerja agar tetap tercipta suasana nyaman dan aman dalam bekerja. Upaya tersebut semata-mata hanya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan produksi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. Sebab mengingat di tahun 2022 kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang dirasa menurun, hal tersebut bisa dilihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun sampai akhir tahun 2022.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula (Ajabar, 2020). Diharapkan melalui peningkatan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan(A. Purwaliestanty, 2021). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative(Husni, 2018). Selain motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan sebab jika karyawan tersebut disiplin dalam bekerja maka berpengaruh sangat baik terhadap perusahaan atau instansi dimana tempat dia bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku(Stephen, Robbins, 2015). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal(Suhendi, 2010). Sekalipun faktor motivasi serta kedisiplinan, faktor tempat kerja atau lingkungan kerja dalam perusahaan dimana mereka bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawannya.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus(Winardi, 2008). Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain(Rivai, 2010).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan(Sutrisno, 2016). Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan(Sedarmayanti, 2017). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja(Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Cemerlang”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan Masalah Dan Tujuan Penelitian

➤ Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang penerapan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang ?

➤ Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

Literature Review

1. Motivasi

Definisi Motivasi:

Motivasi kerja merupakan sebuah keinginan dalam mengeluarkan kemampuan tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individual. Motivasi kerja juga memiliki indikator-indikator yang berguna untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan (A.A.Carin, 2018).

Indikator Motivasi menurut (A.Purwaliestanty, 2021): Kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

2. Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja :

Menurut Ajabar, (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja menurut (Hasibuan, 2015): Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

3. Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja :

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contohnya yaitu sirkulasi udara, musik, kebersihan, tata letak benda serta perabotan kerja, dan lain-lain (Nitisemito, 2015).

Indikator Lingkungan Kerja menurut (Nitisemito, 2012): Suasana kerja, Hubungan antar rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan Tersedianya fasilitas kerja.

4. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan:

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja(Edy, Sutrisno. 2016).

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Pandi, 2018): Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

Metode

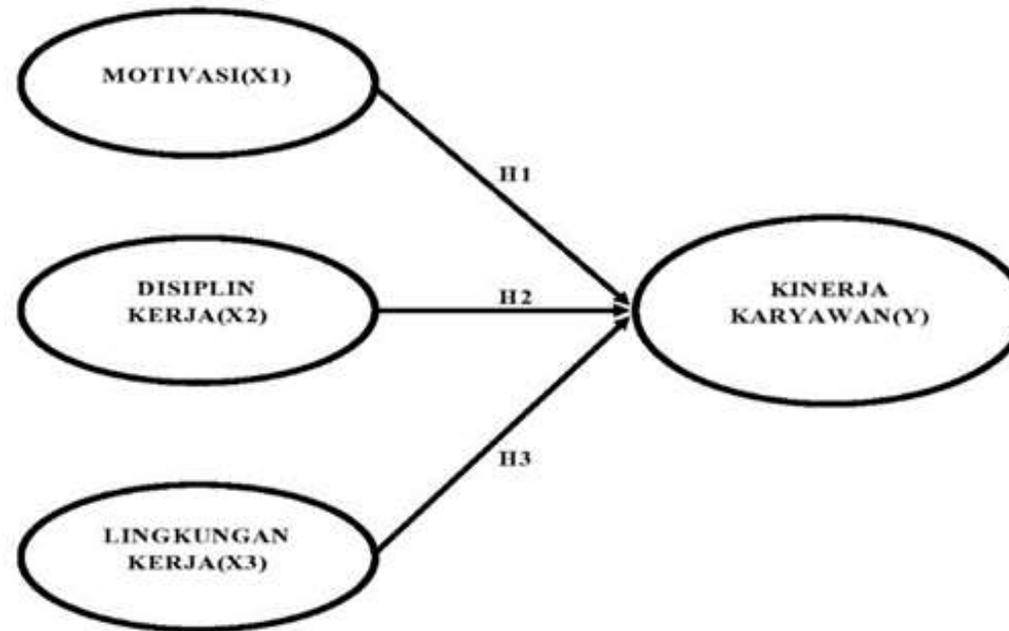
Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik(Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y).

Lokasi penelitian ini berada di Jl. Raya Dungus No. Km 4 no. 33, Sukodono, Sukodono, Kec. Sukodono, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61258. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Karya Cemerlang bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode *non probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel disiplin kerja terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel lingkungan kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert diukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut (Mufraeni, M. Arief., 2013). Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran linkert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1,X2,X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

H1: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Prima Karya Cemerlang yang berbergerak dalam produksi rumahan yang melayani pembuatan tas. Banyak tas hasil produksi yang sudah dibuat dan dijual di pasaran, contohnya seperti tas untuk hajatan baik kertas atau kotak makan. Kawasan atau Kota Sidoarjo sendiri merupakan salah satu Kota besar yang ada di wilayah Jawa Timur yang sangat tepat jika dimanfaatkan untuk pengusaha seperti pengusahaan yang bergerak dibidang tersebut. Meningkatnya omzet untuk mencari konsumen atau pangsa pasar menjadi indikasi bahwa kawasan Sidoarjo merupakan pangsa pasar yang bagus bagi pengusaha yang bergelut dalam bidang dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini tampak dari pemasukan keuangan yang selalu stabil, sesuai dengan target dan harapan yang diinginkan perusahaan serta manajemen.

Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
Motivasi (X1)	X1.1	0.951	0,60	0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.972		0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.880		0.011	Valid
	X2.2	0.929		0.000	Valid
	X2.3	0.885		0.006	Valid
	X2.4	0.932		0.000	Valid
	X2.5	0.622		0.041	Valid
	X2.6	0.780		0.008	Valid
	X2.7	0.951		0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.701		0.024	Valid
	X3.2	0.737		0.015	Valid
	X3.3	0.862		0.001	Valid
	X3.4	0.885		0.006	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758	0.015	Valid	
	Y.3	0.942	0.000	Valid	
	Y.4	0.785	0.007	Valid	
	Y.5	0.953	0.000	Valid	
	Y.6	0.737	0.015	Valid	
	Y.7	0.862	0.001	Valid	
	Y.8	0.932	0.000	Valid	
	Y.9	0.758	0.015	Valid	

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui *pearson correlation*. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,60. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013: 23).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi (X1)	0.972	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.951		
Lingkungan Kerja (X3)	0.915		
Kinerja Karyawan (Y)	0.918		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, motivasi sebesar 0,972, variabel disiplin kerja sebesar 0,951, variabel lingkungan kerja sebesar 0,915, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,918. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

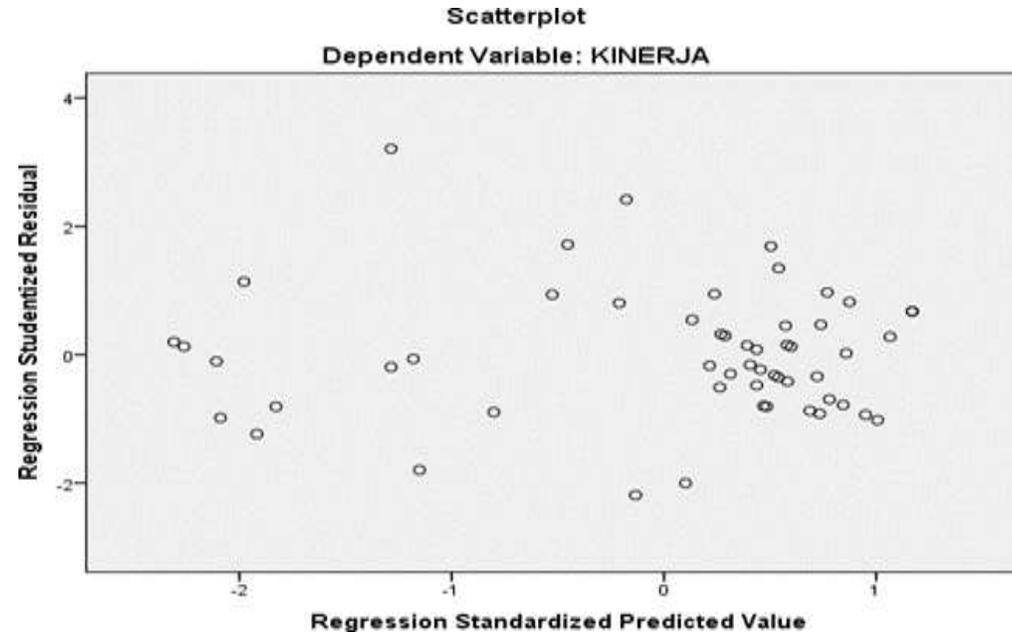
Uji Multikolinearitas

		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.115	9.558
	Disiplin kerja (X2)	.117	9.031
	Lingkungan kerja (X3)	.200	4.990

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 (Sugiyono, 2017).

- Jika nilai tolerance diatas ($>$) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas (Asnawi dan Masyhuri: 2011, 67).

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Motivasi (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
	Disiplin kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
	Lingkungan kerja (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi(X1), disiplin kerja(X2), lingkungan kerja(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. Prima Karya Cemerlang.

Uji Prasional (Uji t)

Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Motivasi (X1)	.377	.126	.276	2.986	.004
	Disiplin kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
	Lingkungan kerja (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 ^b
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4. 8 Hasil Uji R² Regresi Linier
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), motivasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R² yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel motivasi(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Simpulan

1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Prima Karya Cemerlang.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Prima Karya Cemerlang sukses dalam memotivasi para karyawannya dalam bekerja dan berhasil dalam mensejahterakan para karyawannya.

2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Prima Karya Cemerlang dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

Hal ini menunjukkan bahwa suasana atau lingkungan kerja di PT. Prima Karya Cemerlang membuat para karyawannya nyaman dan terfasilitasi, contohnya saya dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang ada di PT. Prima Karya Cemerlang cukup lengkap serta ditunjang dengan fasilitas umum seperti tempat ibadah, taman dan ruang kerja yang bersih.. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman di dalam perusahaan bertujuan agar para karyawan juga nyaman dan tidak terbebani dalam bekerja.

Referensi

- Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fauziah, F., (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB>.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Stephen, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- A. A. Carin, R. . Sund, dan B. K. Lahkar, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”. *J. Control. Release*, vol. 11, no. 2, hal. 430–439, 2018.
- A. Purwaliestanty, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan”. <https://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalfasosa/Article/View/1682>, no. July, hal. 1–23, 2021.
- Alex, Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung*.
- Alex S.Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber DayaManusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- A. R. Saleh dan H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. *Among Makarti*, vol. 11, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- S. Arifin dan R. Mardikaningsih, “Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja”. *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 2, hal. 98–106, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.476.
- Kusuma, Adi, 2017. “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY Vision TBK Palembang”.
- Aji Eko Marwanto & Wachid Hasyim, 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)”
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

