

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Clean Mandiri

Indrawan Wibisono¹, Ade Astuti Widi Rahayu², Boy Man Sihombing³

^{1,2,3} Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Salah satu usaha dalam industri penyaluran tenaga kerja office boy adalah CV Jaya Clean Mandiri yang mendukung penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan cara membantu karyawan dan staff dalam segala pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan tugas pekerjaannya. Untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kualitas layanan perusahaan, memang harus didukung oleh personel yang secara konsisten memberikan kinerja yang prima dan dapat diandalkan. Memahami pengaruh etos kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada CV Jaya Clean Mandiri dan tempat kerja Faktor-faktor yang relevan dengan penelitian meliputi suasana kerja, motivasi, dan kedisiplinan serta kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan berbagai teknik pengumpulan data, seperti survei, observasi, wawancara, dan pembacaan literatur. Koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f semuanya digunakan dalam analisis. Menurut perhitungan, ukuran sampel yang dimaksudkan untuk penelitian ini, yang menggunakan teknik pengambilan sampel slovin, adalah 50 peserta Program SPSS 26.0 digunakan untuk menganalisis temuan penelitian, dan tingkat signifikan 5% atau 0,05 digunakan. Disiplin tempat kerja berdampak besar pada kinerja karyawan, yang memiliki berbagai konsekuensi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, setidaknya sebagian. Budaya tempat kerja, motivasi karyawan, dan etos kerja merupakan faktor signifikan dalam kinerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan*

Abstract

One of the businesses in the office boy workforce distribution industry is CV Jaya Clean Mandiri which supports the completion of tasks and work by helping employees and staff in all work that is not directly related to their job duties. To be able to maintain or improve the quality of company services, it must be supported by personnel who consistently provide excellent and reliable performance. Understanding the effect of work ethic, motivation, and employee performance on CV Jaya Clean Mandiri and the workplace. Factors that are relevant to the research include work atmosphere, motivation, and discipline as well as employee performance. This study uses a quantitative methodology and various data collection techniques, such as surveys, observations, interviews, and literature reading. The coefficient of determination, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, and f test are all used in the analysis. According to calculations, the intended sample size for this study, which used the slovin sampling technique, was 50 participants of the SPSS 26.0 program was used to analyze the research findings, and a significant level of 5% or 0.05 was used. Workplace discipline has a major impact on employee

performance, which has various consequences. Employee performance is strongly influenced by work motivation. The workplace has a significant impact on employee performance, at least in part. Workplace culture, employee motivation and work ethic are significant factors in performance.

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

Copyright (c) 2023 Indrawan Wibisono

✉ Corresponding author :

Email Address : ti16.indrawanwibisono@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Elemen penting dari manajemen organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan norma organisasi. Karena mereka adalah penggerak tujuan organisasi dan dapat berkontribusi dalam bentuk kemampuan, keahlian, dan keterampilan, Komponen terpenting sebuah perusahaan atau organisasi pemerintah adalah sumber daya manusianya.

Menurut Btama dan Erianjoni (2020), kinerja pegawai merupakan konsekuensi akhir tugas yang diberikan kepada pekerja. Pekerjaan yang terkait langsung dengan tuntutan suatu posisi dalam mencapai tujuan perusahaan, menurut Twalib dan Kariuki (2016), inilah yang menentukan kinerja karyawan. Karena kinerja adalah tanda keberhasilan atau kegagalan organisasi dan mempengaruhi seberapa banyak karyawan akan berkontribusi, maka penting untuk memperhatikan kinerja karyawan untuk menjaga stabilitas pengaturan organisasi. Menurut Robbins (2016), terdapat berbagai indikasi Ini dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, termasuk kuantitas dan kaliber outputnya selain ketepatan waktu, kemandirian, dan kemandirian.

Akibatnya, sangat Memahami unsur-unsur yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting. Tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Riyanto dkk. (2017) mengklaim bahwa lingkungan tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Di sebagian besar tempat kerja, ada dua bagian. Lingkungan kerja yang sebenarnya adalah hal pertama yang harus diperhatikan, atau segala sesuatu yang mengelilingi tempat kerja dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya. Yang kedua adalah tempat kerja yang tidak berwujud, yang meliputi interaksi dengan manajer, rekan kerja, dan karyawan serta segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja (Sedarmayanti, 2012).

Motivasi intrinsik adalah aspek lain hal-hal dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Motivasi intrinsik, sebagaimana didefinisikan oleh Prahiawan dan Simbolon (2014), adalah dorongan untuk melakukan tindakan yang bersumber dari dalam. Temuan penelitian Sucipto dan Rauf pada tahun 2021 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pada tahun 2016, Robbins mengklaim bahwa motivasi intrinsik meliputi pencapaian, pengakuan, tindakan bekerja, tanggung jawab, dan pertumbuhan potensi pribadi. Menurut Omollo (2015), motivasi sangat penting untuk organisasi yang sukses karena memastikan kelangsungan kerja yang kuat dan membantu kelangsungan hidup perusahaan.

Disiplin tempat kerja dengan dampak besar pada seberapa produktif karyawan. Disiplin tempat kerja mengacu pada pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti adat dan tradisi yang telah ditetapkan. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dapat dinilai dengan menggunakan indikator seperti kehadiran, rentang perhatian, dan etos kerja (Rivai, 2015). Seorang karyawan yang disiplin tinggi akan menghasilkan kualitas kerja. berkualitas meskipun tidak diintervensi oleh atasannya. Selain itu, pekerja yang disiplin tidak akan menyia-nyaiakan waktu mereka untuk aktivitas yang tidak berguna.

Salah satu usaha dalam industri penyaluran tenaga kerja office boy adalah CV Jaya Clean Mandiri yang mendukung penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan cara membantu karyawan dan staff dalam segala pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan tugas pekerjaannya. Untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kualitas layanan perusahaan, memang harus didukung oleh personel yang secara konsisten memberikan kinerja yang prima dan dapat diandalkan.

Berdasarkan temuan riset pendahuluan pada 23 Mei 2023, diketahui ada karyawan yang terus mengeluhkan lingkungan kerja kantor terkait tata ruang dan sejumlah bisnis tidak menyediakan fasilitas penunjang seperti fasilitas air bersih yang memadai. Menurut penelitian pendahuluan yang dilakukan di sebuah organisasi pemerintah, persentase meningkat paling banyak selama enam bulan sebelumnya pada November 2022 sebanyak 16 pegawai, kemudian sebanyak 31 pegawai di bulan Desember. Hal ini menunjukkan kurangnya pengetahuan tentang disiplin kerja.

Berdasarkan ketidakhadiran karyawan, juga terlihat adanya perubahan yang menyebabkan staf Daftar rekapitulasi daftar hadir pegawai selama enam bulan terakhir, sejak Oktober 2022 hingga Maret 2023, menjadi buktinya. Untuk mengatasi masalah ini, agensi harus fokus pada motivasi karyawan di tempat kerja, keadaan tempat kerja, dan masalah disipliner. Hal ini dimaksudkan bahwa ini akan meningkatkan kinerja karyawan, yang memungkinkan agensi untuk mencapai tujuannya sekaligus memenuhi tuntutan tenaga kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang berbasis survei dan korelasi. Penelitian ini menggunakan penelitian survei eksplanatori, yang dilakukan dengan mentransfer data hasil survei langsung dari masyarakat kepada subjek penelitian. Populasi yang diambil dalam penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada CV Jaya Clean Mandiri. Karyawan di CV Jaya Clean Mandiri dimana terdapat 50 pekerja di pabrik tersebut menjadi suatu sampel penelitian ini. Teknik pengumpulan dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan mengumpulkan literature.

Teknik analisis data terdiri dari uji validitas yang digunakan untuk mengetahui kevalidan instrumen. Uji ketergantungan digunakan untuk memastikan keakuratannya. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan suatu data. Uji multikolenaritas yang dideteksi dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Uji heterokedastisitas yang digunakan untuk menentukan apakah suatu model mengandung heteroskedastisitas. Uji Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk membuat suatu persamaan dengan garis regresi dua prediktor $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Uji T yang merupakan penerimaan atau suatu penolakan hipotesis yang dilakukan dalam kriteria antara lain: (1) Hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan) jika nilai signifikan lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mungkin tidak selalu signifikan. (2) Hipotesis diterima jika nilai signifikan (koefisien regresi signifikan) yang menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh besar terhadap variabel dependen kurang dari 0,05.

Uji F, yaitu (1) Premis bahwa koefisien regresi tidak signifikan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,5. Ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki dampak yang terlihat pada variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis ditolak karena koefisien regresi yang signifikan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (X1)

Item (X1)	R hitung	R tabel	Keputusan
Item 1	0,179	0,278	Valid
Item 2	0,201	0,278	Valid
Item 3	0,386	0,278	Valid
Item 4	0,342	0,278	Valid
Item 5	0,209	0,278	Valid
Item 6	0,099	0,278	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (X2)

Item (X2)	R hitung	R tabel	Keputusan
Item 1	0,491	0,278	Valid
Item 2	0,081	0,278	Valid
Item 3	0,411	0,278	Valid
Item 4	0,515	0,278	Valid
Item 5	0,557	0,278	Valid
Item 6	0,155	0,278	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (X3)

Item (X2)	R hitung	R tabel	Keputusan
Item 1	0,203	0,278	Valid
Item 2	0,585	0,278	Valid
Item 3	0,616	0,278	Valid
Item 4	0,581	0,278	Valid
Item 5	0,396	0,278	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas (Y)

Item (Y)	R hitung	R tabel	Keputusan
Item 1	0,363	0,278	Valid
Item 2	0,545	0,278	Valid
Item 3	0,416	0,278	Valid
Item 4	0,381	0,278	Valid
Item 5	0,346	0,278	Valid
Item 6	0,295	0,278	Valid

Dalam semua elemen dari setiap variabel memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat ditentukan bahwa dengan item pernyataan validitas variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	0,663	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,621	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,725	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja ditunjukkan oleh suatu nilai koefisien dalam kolom Alpha Cronbach yaitu sebesar 0,663. Hasil ini menjelaskan tingkat ketergantungan yang sangat tinggi antara data dan hasil survei, atau dengan kata lain, validitas hasil survei. Berdasarkan kriteria evaluasi, nilai koefisien reliabilitas penelitian ini > 0,6.

Hasil dependability untuk variabel insentif kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien pada kolom Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,621. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat ketergantungan yang sangat tinggi antara data dan hasil kuesioner yang menunjukkan validitas data kuesioner. Berdasarkan kriteria evaluasi, nilai koefisien reliabilitas penelitian ini > 0,6..

Hasil dependability untuk variabel lingkungan kerja direpresentasikan dengan nilai koefisien yang direpresentasikan dengan angka 0,725 pada kolom Alpha

Cronbach. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat ketergantungan yang sangat tinggi antara data dan hasil kuesioner yang menunjukkan validitas data kuesioner. Berdasarkan kriteria evaluasi, nilai koefisien reliabilitas penelitian ini > 0,6.

Nilai koefisien kolom Cronbach Alpha, yang terbaca 0,825, mewakili temuan ketergantungan untuk metrik dengan kinerja seorang pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara data dan hasil kuesioner, yang mendukung validitas data kuesioner. Nilai koefisien reliabilitas penelitian ini > 0,6 berdasarkan kriteria penilaian.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig.(2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,112	Normal
Motivasi Kerja (X ₂)	0,154	Normal
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,199	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,140	Normal

Nilai signifikan One Sample Kolmogrov-Smirnov Test ditampilkan pada tabel Asymp berdasarkan hasil uji normalisasi. Semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semuanya berdistribusi normal.

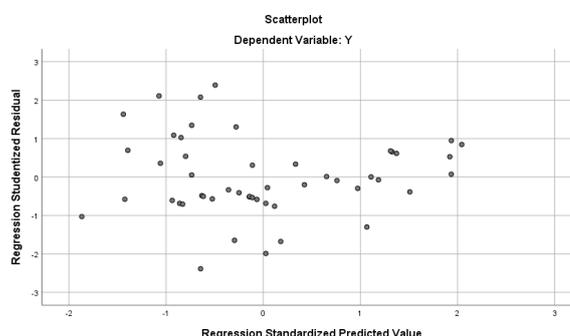
Uji Multikolenaritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolenaritas

Variabel	Tolerc	VIF	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	0,561	1,784	Tidak terjadi multikolenaritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,511	1,958	Tidak terjadi multikolenaritas
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,871	1,148	Tidak terjadi multikolenaritas

Variabel lingkungan tempat kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,148, variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,784, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,958, dan seterusnya. Model ini tidak menunjukkan multikolenaritas karena semua nilai VIF dan/atau Toleransi lebih besar dari atau sama dengan 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Titik-titik tersebut terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, seperti dapat dilihat pada grafik scatterplot pada ilustrasi sebelumnya. Model regresi ini dapat dikatakan tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t	Signifi- kan	Kesimpula- n
Disiplin Kerja (X ₁)	1,313	0,019	H1 terima H ₀ ditolak
Motivasi Kerja (X ₂)	2,118	0,040	H2 terima H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja (X ₃)	6,371	0,000	H3 terima H ₀ ditolak

Nilai sig untuk probabilitas disiplin kerja adalah 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan..

Dengan nilai sig sebesar 0,040, kemungkinan nilai motivasi kerja lebih kecil dari 0,05. Temuan menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dan produktivitas.

Tempat kerja memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 dan nilai sig 0,000. Temuan menunjukkan dampak dari tempat kerja pada kinerja pekerja.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Pengaruh antar variabel	F hitung	Signifikan
Diduga Disiplin Kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara	14,015	0,000

Hasil menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat disangkal benar karena $F_{hitung} = 14,015 > 3,09$ dan signifikansi = $0,000 < 0,005$ mendukungnya. dengan hal tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Pada kinerja karyawan

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan temuan penelitian. Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja pada hakekatnya selalu diharapkan menjadi kualitas setiap sumber daya manusia dalam organisasi, menurut Moenir (2014), karena dengan disiplin organisasi akan berfungsi dengan sukses dan dapat mencapai tujuannya. Setiap karyawan dalam suatu bisnis atau organisasi hendaknya menjalankan disiplin kerja, seperti mentaati norma-norma yang tersurat maupun tersirat yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena dengan demikian akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan harmonis yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagian besar tenaga kerja menunjukkan tingkat motivasi yang buruk dalam bekerja, dan sebagian besar tenaga kerja kurang disiplin dalam bekerja, menurut penelitian Syarif (2014) tentang kinerja dan motivasi dalam pengaturan pemerintahan.

Susiarto dan Ahmadi (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu penentu efektivitas kinerja menurut Prasetyo (2018). Untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja harus dijunjung tinggi dan didorong di antara semua karyawan. Hal ini karena merupakan tanda komitmen terhadap peraturan tempat kerja dan tanggung jawab perusahaan.

Pengaruh Motivasi kerja Pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil temuan, variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05. Hasilnya menunjukkan korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan berbagai tingkat motivasi kerja.

Keinginan seseorang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau menyelesaikan hal-hal ini mungkin dirangsang secara eksternal oleh barang, ketidakhadirannya, atau semua hal ini. Bekerja memungkinkan seseorang untuk memenuhi keinginan dasarnya, yang memotivasi dia untuk melakukannya. Seseorang akan khawatir jika kebutuhan dasarnya tidak dipenuhi, dan ketakutan ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih banyak.

Robbins (2012) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mengambil tindakan dan kemampuan melakukannya untuk mencapai kebutuhan sendiri. Dengan semua kebutuhan ini, seseorang harus bekerja lebih keras dan lebih terlibat dalam pekerjaan karena orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan bekerja lebih baik dalam organisasi dan memenuhi tujuan organisasi. Faktor motivasi telah diakui oleh Abdul Hakim (2016) sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang termotivasi akan berusaha untuk mencapai suatu tujuan atau mendapatkan hasil yang diinginkan. Tumbuhnya motivasi yang tinggi, menurut Baharuddin Latief (2012), akan membantunya menghasilkan hasil atau kinerja yang baik serta kaliber pekerjaan yang diselesaikannya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan apa pun dalam dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan

Statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan menunjukkan hubungan yang signifikan antara unsur-unsur tempat kerja dan kinerja pekerja.

Ini menunjukkan bagaimana sistem lingkungan kerja yang sukses dapat menjamin kinerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang menguntungkan yang akan berfungsi dengan baik bagi perusahaan. Selain itu, hal itu akan menguntungkan perusahaan dan berdampak positif terhadapnya.

Temuan penelitian ini mendukung pernyataan Leblebici (2014), Roelofsen (2002), dan Musriha (2011) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan. Produktivitas karyawan meningkat ketika mereka dapat fokus saat bekerja dalam suasana santai. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan emosional dan fisik karyawan. Budaya tempat kerja dan kinerja karyawan berhubungan secara signifikan dan positif. Ini mendukung gagasan bahwa tempat kerja karyawan berdampak pada kinerja mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Clean Mandiri" dapat disimpulkan:

1. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jika dibandingkan dengan nilai batas titik kritis sebesar 0,05, hasil analisis dengan menggunakan uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih rendah sebesar 0,019.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dari uji t memiliki nilai yang jauh lebih rendah yaitu sebesar 0,040 jika dibandingkan dengan nilai batas titik kritis sebesar 0,05.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai batas titik kritis 0,05.
4. Menurut temuan studi uji-F, tempat kerja, motivasi karyawan, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada kinerja pekerja, pada nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari ambang titik kritis 0,05.

Referensi:

- Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3)
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Twalib MH, Kariuki MM. 2016. Influence motivation on employee performance at Telkom Kenya Limited. *Internasional Journal of Business, Social Sciences, & Education* 2(11):421-431.
- Winardi (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka.