



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah

Arinka Awalia Kaffah¹, Indra Taruna Anggapradja²

^{1,2}Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: arinka.awalia@widyatama.ac.id, indra.taruna@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-01 Keywords: <i>Work Motivation;</i> <i>The Performance of the Employee;</i> <i>The Work Environment.</i>	This study aimed to determine the influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of the administrative Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. This type of research uses a causal relationship with a quantitative approach. The sample of this study consisted of 30 employees of the administrative department who were taken using a simple random sampling technique. This study shows that the work environment significantly affects employee performance, as indicated by the value of Sig. < 0,05 (0,012 < 0,05). As evidenced by Sig < 0,05 (0,044 < 0,05), work motivation significantly affects employee performance. The work environment and motivation simultaneously influence the performance of the employee, which is reflected in the value of Sig.< 0,05 (0,012 < 0,05). These results prove that the work environment and work motivation simultaneously and partially have a significant effect on employees of the administrative department of Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-01 Kata kunci: <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai;</i> <i>Lingkungan Kerja.</i>	Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha pada Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Jenis penelitian ini menggunakan hubungan sebab akibat menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil yaitu pegawai bagian Tata Usaha sebanyak 30 pegawai menggunakan teknik simple random sampling. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan Sig. < 0,05 (0,021 < 0,05). Motivasi kerja pun memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh Sig. < 0,05 (0,044 < 0,05). Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tercermin dari Sig. < 0,05 (0,012 < 0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

I. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi atau sekelompok orang yang dipilih untuk memenuhi berbagai kewajiban pemerintahan dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional. Instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya jika mereka mampu memanfaatkan sumber daya manusianya dengan efektif. Untuk mencapai tujuannya, instansi perlu menciptakan kualitas kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam menuntaskan tugas yang dibebankan sesuai standar yang diberlakukan serta upaya mereka dalam menaati berbagai peraturan organisasi (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut dapat diciptakan dengan mencukupi kebutuhan pegawai, seperti memberikan motivasi yang sesuai, mengelola lingkungan kerja dengan baik, dan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan

hal-hal di sekeliling pegawai yang dapat memberikan dampak kepada mereka dalam melakukan aktivitas kerja yang telah ditugaskan (Nitisemito, 2014). Dengan demikian, lingkungan kerja perlu dikelola dengan baik agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik, sehingga dibutuhkan motivasi yang dapat mendorong pegawai tersebut agar lebih produktif dan berkembang. Motivasi merupakan upaya memberikan dorongan kepada seseorang agar timbulnya semangat kerja, sehingga mereka bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja digunakan sebagai pemicu bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan.

Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat adalah salah satu perangkat daerah yang merupakan Lembaga pembantu Gubernur dan

DPRD untuk dapat menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah Provinsi Jawa Barat. Biro Umum sendiri membawahi tiga bagian, diantaranya Bagian Administrasi Keuangan dan Aset, Bagian Tata Usaha, serta Bagian Rumah Tangga. Adapun peran pokok bagian Tata Usaha yaitu melaksanakan pengelolaan administrasi dan kepegawaian sekretariat daerah seperti pengelolaan tata usaha, koordinasi dan fasilitas, pengelolaan pegawai, serta penilaian dan pelaporan Aparatur Sipil Negara. Pada bagian Tata Usaha ini terdapat 60 orang pegawai.

Peneliti mendapati data penilaian kinerja pegawai yang dibandingkan dengan target pencapaian kinerja periode Januari-Juli tahun 2021.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021

Kategori	Target Keberhasilan	Pencapaian Keberhasilan	Keterangan
Januari	100%	96,45%	Tidak Tercapai
Februari	100%	94,72%	Tidak Tercapai
Maret	100%	93,86%	Tidak Tercapai
April	100%	92,60%	Tidak Tercapai
Mei	100%	95,11%	Tidak Tercapai
Juni	100%	94,71%	Tidak Tercapai
Juli	100%	95,11%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Instansi

Pada Tabel 1 tertera bahwa pencapaian kinerja pegawai bagian Tata Usaha dari bulan Januari – Juli tahun 2021 berada dibawah 100%, artinya pegawai belum mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Peneliti pun melakukan wawancara dengan pegawai Tata Usaha dan mendapati beberapa masalah, salah satunya yaitu kurangnya pengelolaan lingkungan kerja di bagian mereka, seperti fasilitas yang masih kurang menunjang. Untuk mengetahui keadaan lebih lanjut, peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 10 orang pegawai bagian Tata Usaha.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Ragu	Tidak Setuju
1	Penerangan di ruangan sesuai dengan keperluan.	30%	10%	60%
2	Selama bekerja, saya merasa nyaman dengan dekorasi serta kondisi ruang kerja saat ini.	30%	10%	60%

3	Fasilitas kerja yang tersedia sangat mendukung berlangsungnya aktivitas kerja.	20%	20%	60%
4	Hubungan kerja yang baik antar atasan dengan bawahan.	30%	10%	60%

Sumber: Kuesioner Pra survei, 2022

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012), maka hasil pra survei mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa pegawai merasa lingkungan kerja pada bagian mereka masih kurang dikelola dengan maksimal. Ada beberapa keresahan yang dirasakan oleh pegawai seperti penerangan di ruang kerja yang kurang memadai. Hal tersebut disebabkan oleh jendela di ruang tersebut terhalang oleh lemari-lemari besar, sehingga cahaya matahari sulit untuk masuk kedalam ruangan. Pegawai pun merasa bahwa dekorasi ruang kerja belum memberikan kenyamanan saat mereka hendak bekerja. Terdapat banyak fasilitas seperti meja dan komputer yang jarang dipakai, sehingga menyebabkan ruangan terasa padat.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Ragu	Tidak Setuju
1	Instansi memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan potensi diri.	30%	30%	40%
2	Kemampuan serta latar belakang pendidikan saya sesuai pekerjaan yang dilakukan saat ini.	20%	20%	60%
3	Instansi menyediakan konseling sebagai sarana pegawai dalam menyampaikan keluhan yang dirasakan selama bekerja.	10%	30%	60%

Sumber: Kuesioner Pra Survei, 2022

Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Alderfer, hasil pra survei mengenai motivasi kerja diperoleh bahwa pegawai merasa kurangnya motivasi dalam bekerja karena ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan saat ini. Pegawai perlu beradaptasi dan mempelajari terlebih dahulu pekerjaan yang dibebankan saat ini, sehingga keadaan itu berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selain itu, instansi pun belum menyediakan konseling yang lebih efektif untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang dirasakan oleh pegawai.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju	Ragu	Tidak Setuju
1	Saya mampu menguasai bidang pekerjaan saat ini dengan hasil yang baik.	40%	60%	0%
2	Saya menggunakan fasilitas yang disediakan untuk menjaga kualitas hasil kerja yang baik.	40%	20%	40%
3	Ketika mengalami kesulitan dalam proses penyelesaian pekerjaan, saya mencari cara agar dapat selesai tepat waktu.	50%	20%	30%

Sumber: Kuesioner Pra Survei, 2022

Berdasarkan indikator menurut Robbins (2016), hasil pra survei mengenai kinerja karyawan diketahui bahwa kinerja pegawai dinilai cukup baik, tetapi terdapat beberapa hal yang menghambat kinerja mereka, seperti fasilitas yang kurang maksimal, sehingga kualitas hasil pekerjaan pun dinilai kurang maksimal. Pegawai terkadang menggunakan fasilitas sendiri, seperti laptop agar dapat memperoleh kualitas hasil kerja dengan optimal.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian berbentuk hubungan sebab akibat untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dengan pendekatan kuantitatif, peneliti melakukan pencatatan dan analisis data menggunakan perhitungan statistik. Populasi yang digunakan yaitu pegawai Tata Usaha pada Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat berjumlah 60 orang pegawai. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan pada populasi yang digunakan (Sugiyono, 2016). Setelah dilakukan pengambilan sampel, peneliti mendapati sampel sebanyak 30 pegawai bagian Tata Usaha. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa perolehan hasil kuesioner yang disebar secara langsung kepada pegawai menggunakan skala likert, serta data sekunder berupa data penilaian kinerja pegawai. Setelah data dikumpulkan, kemudian peneliti menganalisis data tersebut yang dilakukan dengan beberapa tahap pengujian diantaranya 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteros-

kedastisitas), 4) analisis regresi linier berganda, serta 5) pengujian hipotesis (uji f & uji t). Tahapan pengujian tersebut dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid ketika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Uji validitas dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan nilai $n = 30$. Dengan demikian, didapati nilai r tabel sebesar 0,361.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
X1	0,496 - 0,821	0,361	Valid
X2	0,450 - 0,827		Valid
Y	0,366 - 0,648		Valid

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2022

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang berisi 24 butir pertanyaan dengan masing-masing 8 butir pertanyaan pada setiap variabel. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa r_{hitung} dari tiap pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Sekarang & Bougie (2013) menyatakan bahwa "reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas dari kesalahan dan karenanya menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrumen". Maka suatu kuesioner dianggap reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Titik Kritis	Ket.
X1	0,814	0,6	Reliabel
X2	0,765		Reliabel
Y	0,817		Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2022

Dari hasil pada Tabel 6 didapati nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 pada setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui bagaimana bentuk distribusi dari setiap variabel (Ghozali, 2013).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	N	Sig.
Kinerja Karyawan	0,116	30	0,200

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 7 nilai Sig. > 0,05 (0,200 > 0,05) artinya data tersebut terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai VIP < 10,00 serta nilai *Tolerance* > 0,10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	1,000	1,000
Motivasi Kerja (X2)	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2022

Perolehan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai VIP < 10,00 (1,000 < 10,00) dan nilai *Tolerance* > 0,10 (1,000 > 0,10) artinya model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan *Glejser Test Model*.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,403	3,711		0,109	0,914
X1	-0,066	0,084	-0,138	0,779	0,443
X2	0,168	0,082	0,361	2,035	0,052

Dari hasil pengujian didapati nilai Sig. variabel X1 sebesar 0,443 (0,443 > 0,05) dan variabel X2 sebesar 0,052 (0,052 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan juga bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,320	7,205		1,016	0,319
X1	0,402	0,164	0,402	2,458	0,021
X2	0,338	0,16	0,346	2,117	0,044

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2022

Dari hasil pengujian diatas membentuk persamaan regresi linier berganda sebesar $Y = 7,320 + 0,402X_1 + 0,338X_2$. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 7,320 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja konstan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 7,320.
- Koefisien regresi pada lingkungan kerja (X1) sebesar 0,402 artinya setiap terjadinya peningkatan pada lingkungan kerja, maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan sebesar 0,402.
- Koefisien regresi pada motivasi kerja (X2) sebesar 0,338 artinya setiap terjadinya peningkatan pada motivasi kerja, maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan sebesar 0,338.

5. Uji Hipotesis

a) Uji F

Pengujian statistik ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen juga secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,866	2	60,933	5,184	.012 ^b
Residual	317,334	27	11,753		

Total	439,2	29
a. Dependent Variable: Y		
b. Predictors: (Constant), X2, X1		

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 11 didapati nilai Sig. < 0,05 ($0,012 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,184 > 3,35$) yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi kinerja pegawai bagian Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jawa Barat.

b) Uji t

Ghozali (2013) berpendapat bahwa "uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat". Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan df (n-2). Dengan demikian didapati nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Berdasarkan hasil pada Tabel 10 ditemukan variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,458 > 1,703$) dengan nilai Sig. < 0,05 ($0,021 < 0,05$), artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Sedangkan hasil pada variabel motivasi kerja (X2) didapati nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,117 > 1,703$) dengan nilai Sig. < 0,05 ($0,044 < 0,05$), artinya H_a diterima serta H_o ditolak. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada perhitungan statistik menunjukkan hasil bahwa nilai Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Perolehan tersebut searah dengan penelitian Nurul (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sarana penting bagi pegawai untuk dapat

melaksanakan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas ataupun hubungan antar rekan kerja. Ketika instansi melakukan upaya untuk meningkatkan pengelolaan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan. Kenyamanan lingkungan kerja yang diciptakan akan membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perolehan hasil pada perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Perolehan tersebut mendukung penelitian Indiargo & Bowo (2022) yang mendapati bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan juga signifikan atas kinerja pegawai. Motivasi kerja dijadikan acuan oleh pegawai sebagai pendorong agar mereka dapat bekerja dengan ikhlas dan sepenuh hati tanpa ada paksaan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa ketika instansi meningkatkan pemberian motivasi kerja dari berbagai aspek kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan nilai Sig. < 0,05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja serta motivasi kerja secara bersama – sama atau simultan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Hasil tersebut searah dengan penelitian Hendri (2020) yang menyatakan bahwa secara serempak motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja serta motivasi kerja secara simultan mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai Tata

Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

2. Lingkungan kerja serta motivasi kerja secara individual mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Tata Usaha, artinya ketika lingkungan kerja dikelola dengan maksimal dan pemberian motivasi dilakukan dengan sesuai, maka kinerja pegawai Tata Usaha dapat mengalami peningkatan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan sebagai berikut:

1. Sebaiknya instansi dapat mengelola lingkungan kerjanya dengan maksimal agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan lebih produktif, sehingga kinerja yang maksimal dapat dicapai. Selain itu, instansi pun dapat lebih memperhatikan berbagai kebutuhan setiap pegawainya agar mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Kepada peneliti berikutnya, dimohon untuk melaksanakan penelitian menggunakan factor-faktor diluar penelitian ini agar instansi dapat mengetahui aspek lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, N. & Indartono, S., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S., 2012. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. s.l.:Ghalia.
- Nitisemito, A. S., 2014. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, I. D. & Santoso, B., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur.
- Robbins, 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sembiring, H., 2020. PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.