

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I DISNAKER PROVSU

Martin Alfredo Imanuel Aritonang<sup>1)</sup> Agus Edy Rangkuti<sup>2)</sup> Martolop Sinambela<sup>3)</sup>

<sup>123</sup>Manajemen Bisnis, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan  
martinopungsungguh@gmail.com

---

## ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Ketenakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Ketenakerjaan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 35 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu sampel jenuh, maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Ketenakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 35 orang pegawai.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

**Kata Kunci :** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

---

---

## ABSTRACT

---

*The purpose of this research is to find out what influence work motivation and work environment have on the performance of employees of the Regional I Labor Inspection UPT, North Sumatra Province Manpower Service. This type of research is a quantitative method. The population in this study were all employees of the Regional I Labor Inspection UPT of the North Sumatra Province Manpower Service, totaling 35 employees. The sample used in this research is a saturated sample, so the sample in this research is all employees of the Regional I Labor Inspection UPT of the North Sumatra Province Manpower Service, totaling 35 employees.*

*The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test and significance test (t test and f test).*

*The research results show that motivation and the work environment have an influence both partially and simultaneously, while from the correlation results, motivation and the work environment have a very strong relationship to performance.*

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

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk membangun instansi bersaing. Kedudukan sumber daya manusia bukan lagi sebagai faktor melainkan sebagai aset perusahaan yang memiliki intelektual dan kompeten dalam bidangnya, dengan demikian diharapkan dapat meraih keunggulan instansi. Manajemen Sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen, jika manajemen berfokus pada tercapai tujuan bersama. Dengan mengelola Sumber daya manusia dengan empat hal yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengendalian (*Controlling*), Pelaksanaan (*Directing*) dan Pengorganisasian (*Organizing*) agar tujuan yang dicapai instansi dapat terlaksana dengan sebaik mungkin.

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kecenderungan yang mencakup keragaman angkatan kerja, teknologi, globalisasi, dan perubahan dunia jabatan dan kerja Dessler (2011). Keragaman angkatan kerja terus berubah secara dramatis akan lebih beragam seperti angkatan kerja wanita, kelompok minoritas, para pekerja manula memasuki dunia kerja. Perubahan teknologi akan terus menggeser pekerjaan dari satu tempat ke tempat lain dan berperan besar dalam meningkatkan produktivitas, berkurangnya tenaga kerja buruh kasar ke tenaga kerja ahli, lingkungan yang semakin kompetitif serta menyusutnya peranan hirarki.

Kinerja pegawai juga akan terpengaruh karena perubahan teknologi dan juga persaingan antara pegawai akan meningkat maka dari itu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak dengan moral dan etika, Banyak faktor yang membuat karyawan lebih rajin dan semangat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang ada di perusahaan.

Menurut Gunawan dan kawan - kawan (2017) lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat bekerja material dalam tempat bekerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Contoh lingkungan kerja nonfisik seperti interaksi antar karyawan dan atasan berkinerja dengan baik.

Lingkungan kerja non fisik yang baik adalah ketika interaksi antara karyawan dengan atasan berjalan dengan lancar. Lingkungan kerja fisik dipraktikkan karyawan, maka lingkungan kerja fisik bisa meningkatkan kreativitas karyawan alias berhubungan, dari pengertian diatas kita dapat melihat bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena motivasi diharapkan mampu membuat setiap karyawan dapat bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah 1). Pratama (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. 2). Wijaya (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. 3). Alamsyah (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan (BTPN) Cabang Sungguminasa. 4). Hendriko (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Propinsi Sumatera Utara. Dari beberapa penelitian diatas yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas berbeda setiap variabelnya. Oleh karena itu penelitian ini terfokus mengkaji pada faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

### Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Menurut Sitorus (2020) bahwa segala sesuatu yang timbul dan hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta

pemeliharaan perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009) dalam Fadillah, et all (2013) sebagai berikut :1). Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2). Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3). Peluang Untuk Maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 4). Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5). Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy et al, 2019). lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018).

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto et al, 2020). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

### Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi tempat penelitian adalah UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Kota Medan. Dalam penelitian ini, terdiri dari dua variabel independen (X) yang digunakan yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta satu variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Metode penarikan sampel digunakan metode non probability sampling berupa sensus terhadap pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Dinas

Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Kota Medan, alasan pemilihan metode ini adalah karena keterbatasan jumlah populasi, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

##### Uji normalitas

Berikut adalah hasil pengolahan data uji normalitas.

**Tabel 1. Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87503762
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.066
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas dilakukan dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, adapun hasil pengolahan data dapat dilihat nilai sig (2-tailed) > 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat permasalahan normalitas

##### Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengolahan data uji multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.149	1.780		6.263	.000		
X1	.791	.173	.298	4.572	.000	.189	2.288
X2	.422	.092	.623	4.587	.000	.189	2.288

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0.189 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 2.288 lebih kecil dari 4. Lingkungan kerja (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0.189 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.288 lebih kecil dari 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.

##### Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.018	1.007		1.011	.935
	X1	-.075	.098	-.307	-.769	.448
	X2	.018	.052	.139	.348	.730

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat dilihat bahwa variable X1 dan X2 memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

##### Secara Parsial (Uji-t)

Berikut adalah hasil pengolahan data secara parsial (uji t).

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.149	1.780		6.263	.000
	X1	.791	.173	.298	4.572	.000
	X2	.422	.092	.623	4.587	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan : Perbandingan t-hitung dengan t-tabel serta perbandingan nilai signifikansi hitung dengan standarnya untuk variabel motivasi (X1) adalah 4.572 > 2.00369 dan 0.00 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbandingan t-hitung dengan t-tabel serta perbandingan nilai signifikansi hitung dengan standarnya untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 4.587 > 2.00369 dan 0.00 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

##### Uji Serempak (Uji-F)

Berikut adalah hasil pengolahan data secara simultan (uji f).

Tabel 5. Uji t

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.150	2	255.575	68.418	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.536	32	3.736		
	Total	630.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara serempak berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

### Uji Koefisien determinasi

Berikut adalah hasil pengolahan data secara Koefisien determinasi.

Tabel 6. Uji Koefisien determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.799	1.93274

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,779 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu 77.9 %. Hal ini berarti kinerja pegawai sebesar 77,9% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 22,1% variabel-variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja. Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini memiliki persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu: 1) Pratama (2015) 2) Wijaya (2017) 3) Alamsyah (2017) dan 4) Hendriko (2019). Selain memiliki hasil yang sama dengan penelitian tersebut ada terdapat hasil yang berbeda yaitu besarnya nilai t-hitung variabel motivasi untuk masing masing penelitian. Motivasi kerja memang merupakan pendorong yang paling kuat bagi setiap manusia dalam bekerja, selain itu motivasi juga bisa membuat orang dalam bekerja tidak merasakan lelah walaupun sudah bekerja dalam waktu yang panjang.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini memiliki persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu: 1) Pratama (2015) 2) Wijaya (2017) 3) Alamsyah (2017) dan 4) Hendriko (2019). Selain memiliki hasil yang sama dengan penelitian tersebut ada terdapat hasil yang berbeda yaitu besarnya nilai t-hitung variabel motivasi untuk masing masing penelitian.

Dari empat penelitian terdahulu mayoritas menunjukkan bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja, hal ini disebabkan lingkungan yang kurang mendukung akan memiliki pengaruh yang kecil apabila karyawan atau pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.

## 4. PENUTUP

### Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data penelitian dan melakukan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan penelitian berupa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja pada pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara
3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara

### Saran

Berdasarkan simpulan penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Diharapkan kepada kantor pegawai UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara dapat meningkatkan atau

- mempertahankan motivasi kerja pegawai.
2. Hendaknya Lingkungan kerja pada kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara perlu ditingkatkan lagi untuk mendukung kinerja yang lebih baik lagi.
  3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kinerja Pegawai.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Syahrul (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan (BTPN) Cabang Sungguminasa. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Effendy, Aidil Amin, dan Fitria, Juwita Ramadani (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)".(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 42–49.
- Gunawan, dan kawan kawan (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2. No. 1 Oktober 2017.
- Hendriko, Rimelvi (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Propinsi Sumatera Utara. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Yofanda Budi (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sedarmayanti. ( 2011 ). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja ( suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya )*. Bandung: CV.Mandar Maju
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt ElRaushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus)* Edisi Ketiga. Jakarta : CAPS.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Wijaya, Agus (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.