



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Mitra Furnindo

Raudah Nurul Qotimah^{1*}, Nur Augus Fahmi², M. Nelson Pinem³

¹⁻³Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

* raudah15112003@gmail.com¹

Alamat: Jl. Sisingamangaraja, Kel. Teladan Bar, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: raudah15112003@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by the importance of employee performance in supporting organizational goals, which is influenced by several factors, particularly work motivation and work environment. The objective of this research is to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Istana Mitra Furnindo. This study uses a quantitative approach with a causal design. The population consists of 35 employees, and a saturated sampling technique is applied, where all population members are used as the sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings imply that improving work motivation and creating a conducive work environment can enhance employee performance optimally. The implication of this study highlights the importance for companies to strengthen motivation through rewards and to develop a supportive work environment to improve productivity and work effectiveness..*

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

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Mitra Furnindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja serta perbaikan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena berperan sebagai penggerak utama dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan tercermin dari kinerja karyawan yang optimal, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, kurangnya inisiatif, serta rendahnya produktivitas kerja. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan motivasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan rasa nyaman, aman, serta meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap), khususnya pada konteks perusahaan dengan karakteristik tertentu. Pada PT. Istana Mitra Furnindo, ditemukan adanya permasalahan terkait tingginya beban kerja yang belum diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, seperti komunikasi yang belum efektif dan keterbatasan fasilitas kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Mitra Furnindo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis dalam penelitian ini berlandaskan pada konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama. Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung.

Motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai proses internal yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika terdapat dorongan untuk memenuhi kebutuhan maupun harapan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berfungsi sebagai penggerak yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas kerja, sedangkan aspek nonfisik mencakup hubungan kerja, komunikasi, serta iklim organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi tingkat stres, dan mendorong produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja dan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Secara konseptual, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memfasilitasi atau menghambat proses kerja. Sinergi antara kedua faktor tersebut akan menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam kondisi di mana motivasi tinggi didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, terdapat

temuan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik responden, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki peran strategis dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang diteliti, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara empiris. Penelitian dilakukan pada PT Istana Mitra Furnindo dengan periode penelitian yang berlangsung dari November 2025 hingga April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Istana Mitra Furnindo yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif. Selain itu, data juga didukung oleh studi kepustakaan yang relevan untuk memperkuat landasan teoritis penelitian.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Hal ini

menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Model regresi yang digunakan secara umum dapat dinyatakan sebagai hubungan antara variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji-t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, serta uji simultan (uji-F) untuk melihat pengaruh kedua variabel secara bersama-sama, dengan merujuk pada ketentuan statistik yang berlaku.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi klasik sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Model penelitian dalam studi ini menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Motivasi kerja dalam model ini diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung aktivitas kerja. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, model ini digunakan untuk menguji sejauh mana kedua variabel bebas tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT Istana Mitra Furnindo dalam rentang waktu November 2025 hingga April 2026. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1 Karakteristik Responden

Berikut ini penjelasan untuk karakteristik responden.

4.1.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan dengan variasi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Secara umum, mayoritas responden berada pada usia produktif, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja berada pada kondisi optimal untuk bekerja. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, yang mendukung kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4.2 Hasil Analisis Data

Berikut ini penjelasan hasil analisis data.

4.2.1 Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap kondisi kerja yang ada di perusahaan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

b) Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen, yang berarti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga menunjukkan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja.

b) Uji Simultan (Uji-F)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.

4.3 Pembahasan

Berikut ini pembahasan hasil penelitian.

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, berinisiatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi. Motivasi kerja

sebagai faktor internal akan lebih efektif apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor eksternal.

Temuan ini menguatkan konsep bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari berbagai faktor yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua aspek tersebut secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

4.4 Implikasi Penelitian

Berikut ini implikasi hasil penelitian.

4.4.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal memiliki peran penting dalam menentukan kinerja.

4.4.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut

saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja. Kinerja karyawan akan lebih optimal apabila motivasi kerja yang tinggi didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas. Upaya ini dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Hendra, H., Putra, A., & Sari, D. (2024). Pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.
- Hendri, M., & Saputra, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 134–142.
- Kurniawan, D., & Hidayat, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 12–20.
- Putra, I. G. N., & Dewi, A. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 2030–2057.
- Rahmawati, R., & Sultoni, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 78–85.
- Saputra, E., & Lestari, S. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 95–104.
- Wibowo, A., & Susanti, R. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(3), 210–218.

Artikel Prosiding

- Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh pendekatan keras dan lunak pemimpin organisasi terhadap kepuasan kerja dan potensi mogok kerja karyawan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (hlm. 57–66). Universitas Ahmad Dahlan.
- Pratama, A., & Wijaya, H. (2019). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* (hlm. 85–92). Universitas Indonesia.
- Siregar, R., & Putri, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era digital. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (hlm. 112–120). Universitas Negeri Medan.

Buku Teks

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.