

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKADEMIK DI POLITEKNIK NEGERI MEDAN

Emasepvina Tarigan¹, Arma Yustina², Erwinsyah Simanungkalit³
 Manajemen Bisnis^{1,2,3}, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan
 emasepvinatargan@students.polmed.ac.id¹, armayustina@students.polmed.ac.id²,
 erwinsyahsimanungkalit@polmed.ac.id³

ABSTRAK

Lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah dua variabel yang berkaitan dengan kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat pegawai yang bekerja merasa aman dan nyaman dan tidak terganggu. Sedangkan motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih teliti. Jika kedua hal ini tidak dapat dimaksimalkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu lembaga atau instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian akademik Politeknik Negeri Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian akademik Politeknik Negeri Medan yang berjumlah 17 orang dengan teknik pengambilan sampel Non-Probability Sampling yaitu teknik Sampling Jenuh. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Data yang terkumpul diolah menggunakan program komputer SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akademik Politeknik Negeri Medan. Dan juga secara serempak kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian akademik Politeknik Negeri Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perubahan pola pikir masyarakat akan pentingnya pendidikan berimplikasi pada meningkatnya minat masyarakat untuk mengikuti pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi dianggap telah menjadi wadah penghasil sumber daya manusia yang bermutu. Sejalan dengan pertumbuhan kebutuhan pendidikan tinggi maka perkembangan perguruan tinggi selalu menjadi perhatian masyarakat. Pada perkembangannya perguruan tinggi tidak hanya dilihat sebagai pusat ilmu pengetahuan, pusat penelitian, dan pusat pengabdian kepada masyarakat, tetapi juga suatu entitas korporat “penghasil ilmu pengetahuan” yang perlu bersaing untuk menjamin kelangsungan hidup. Perubahan ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan kualitas layanan, harga, dan promosi perguruan tinggi. Persaingan yang semakin ketat dan tuntutan kebutuhan masyarakat akan kualitas yang berorientasi pada nilai pengguna jasa (customer value) pada akhirnya menekan organisasi untuk dapat menanggapinya dengan cepat (responsiveness). Menghadapi kondisi ini hal utama yang harus diprioritaskan oleh perguruan tinggi adalah kepuasan mahasiswa. Kepuasan mahasiswa ditentukan oleh kualitas yang dikehendaki mahasiswa, sehingga jaminan kualitas menjadi prioritas utama bagi setiap perguruan tinggi, yang saat ini dijadikan sebagai tolok ukur keunggulan daya saing perguruan tinggi.

Paradigma baru manajemen pendidikan tinggi merujuk pada lima pilar, yaitu kualitas, otonomi, akuntabilitas, akreditasi, dan evaluasi (Alfiani, 2016). Pemberlakuan paradigma tersebut berfungsi untuk mewujudkan tujuan akhir peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Manajemen peningkatan mutu pendidikan tinggi diartikan sebagai layanan profesional publik yang dijalankan dan diarahkan semaksimal mungkin untuk memberikan layanan yang sesuai atau melebihi standar. Artinya layanan yang dibeikan perguruan tinggi harus berkualitas agar mendapatkan kepercayaan masyarakat atau publik.

Ini berarti setidaknya perguruan tinggi harus memiliki kriteria dan standar pelayanan atau melakukan pengukuran layanan kepada para pelanggan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikannya. Sistem manajemen pengendalian mutu layanan perguruan tinggi terbagi dua, yaitu internal dan eksternal. Pada lingkup internal mencakup pengawasan penyelenggaraan pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi guna mewujudkan visi misi serta untuk memenuhi kebutuhan pemegang kepentingan (pelanggan) melalui penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi. Lingkup eksternal saat ini lazim dilakukan melalui penilaian standar mutu oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan International Organization For Standardization (ISO).

Lingkungan kerja dan motivasi para civitas akademika dalam menjalankan kinerja pelayanan administrasi juga menjadi bagian penting demi mencapai kepuasan masyarakat atas kinerja pelayanan perguruan tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif sekiranya mampu membuat para civitas akademika bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan pelayanan yang baik kepada para mahasiswa atau masyarakat. Seiring dengan kinerja pelayanan yang baik, maka kedepannya institusi perguruan tinggi akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat atau publik.

Berdasarkan realita tersebut Politeknik Negeri Medan sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan harus berbenah dalam memberikan kinerja pelayanan agar memperoleh pengakuan masyarakat serta mampu bersaing. Kinerja layanan pendidikan yang diberikan harus memperhatikan mutu pendidikan dan kelembagaan. Perlu ada bukti prestasi, penilaian, sertifikasi kualitas, keberhasilan alumni dalam mendapatkan pekerjaan yang relevan, serta hasil evaluasi sehingga memperoleh pengakuan masyarakat serta unggul dalam persaingan.

Aspek penilaian pendidikan yang berhasil dapat diindikasikan sebagai layanan pendidikan yang mampu menghasilkan output pendidikan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. Paradigma mutu pendidikan yang berorientasi pada klien didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana program dan hasil keluaran tersebut telah memenuhi kebutuhan dan harapan klien. Ada tiga hal yang perlu dipahami oleh lembaga penyelenggara pendidikan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan klien, yaitu: apa kebutuhan klien, bagaimana mengetahui kebutuhan klien, dan apa yang membuat mereka puas.

Untuk itu, dilakukan pra-survei kepada 17 staff administrasi bagian Akademik Politeknik Negeri Medan. Hasil pra-survei menunjukkan adanya masalah pada staff administrasi. Hasil pra-survei staff administrasi menunjukkan dari 17 Staff Administrasi, hanya sembilan orang yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sudah ada, hanya empat staff yang merasa gaji atau upah yang diterima sudah sepadan dengan beban kerja yang didapa, hanya enam orang pegawai yang merasa mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya. Dan hanya tujuh staff adm yang merasa fasilitas yang diberikan sudah cukup untuk menunjang kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan sebagian pegawai Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan yang merasa jika lingkungan tempat mereka bekerja belum nyaman, jumlah gaji atau upah yang diterima pegawai belum sepadan dengan beban kerja yang diterima, pengakuan atau penghargaan atas kerja keras yang dirasa masih kurang, dan fasilitas yang sudah ada saat ini dirasa belum cukup untuk menunjang pekerjaan terutama disaat masa pandemi seperti sekarang ini. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai akademik di Politeknik Negeri Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi (Arista, 2020).

Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan sumber daya manusia, motivasi adalah elemen terpenting untuk meningkatkan hal tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kualitas SDM pada perusahaan yang baik dan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal, maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini. Kata *move* yang memiliki makna dorongan, keinginan, atau penyebab utama seseorang bertindak adalah pengertian lain dari motivasi. Bagaimana solusi pegawai untuk menghadapi situasi kerja baik situasi kerja di pemerintahan atau perusahaan, menggambarkan bentuk motivasi pegawai itu sendiri. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri/seorang pegawai karena adanya ketertarikan, kemauan, kebutuhan, dan tujuan hingga keberhasilan tersebut terpenuhi. Motivasi sendiri adalah adanya sebuah kekuatan untuk mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Mukhlisoh, Hamid, & Arenawati, 2016).

Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik. Sehingga inisiasi dan pengarahannya, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Fauzi, 2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan ataupun yang telah ditetapkan perusahaan (Ramadhani, 2017). Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerjanya itu sendiri dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi (Widiarko, 2017).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitiannya adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah dengan melakukan investigasi secara sistematis untuk melihat fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika, dan komputasi. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk membantu menemukan hubungan antara variabel yang ada dalam sebuah populasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dan metode korelasi. Penelitian dengan menggunakan metode Survey dilakukan penulis untuk mengumpulkan data guna menjelaskan suatu populasi yang terlalu besar untuk diamati secara langsung. Maka dari itu penulis menyusun daftar

pertanyaan yang diajukan kepada responden. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

Selanjutnya penulis mengkombinasi metode survey dengan metode korelasi. Penelitian dengan menggunakan metode korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji keterkaitan antara dua topik masalah dengan fokus pertanyaan ‘Apakah ada hubungan di antara kedua topik tersebut?’. Tak hanya itu, peneliti juga akan mencari tahu apakah hubungan kedua topik tersebut lemah atau kuat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Sub Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan yang beralamat di Jalan Almamater No. 1 Padang Bulan Medan. Waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, yaitu mulai bulan Juli sampai dengan September tahun 2022.

Parameter Pengukuran dan Pengamatan

Adapun variabel penelitian dari penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen yang dijelaskan pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.	1) Suasana Kerja 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja 3) Fasilitas Kerja	Skala <i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	1) Dorongan Mencapai Tujuan 2) Semangat Kerja 3) Inisiatif dan Kreatifitas 4) Rasa Tanggung Jawab	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja	1) KetepatanPenyelesaian Tugas 2) Penyesuaian Jam Kerja 3) Tingkat Kehadiran Kerjasama	Skala <i>Likert</i>

Model Penelitian

Sistem pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian menjadi ukuran posisi responden dalam Skala Likert. Kriteria pengukuran untuk variabel X dan Y seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Kriteria Pengukuran

No.	Skala Pengukuran	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

Mengacu pada ketentuan diatas, setelah memperoleh data kuesioner tersebut selanjutnya dilakukan perhitungan statistik sehingga dapat diketahui bobot nilai dari setiap butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang diajukan. Setelah itu, jawaban dari responden dihitung untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Peneliti menggunakan cara pembagian kuesioner untuk setiap responden yang akan diteliti. Dalam form kuesioner yang disebar, tercantum tata cara pengisian kuesioner yang disebar, juga tercantum tata cara pengisian kuesioner yang benar agar para responden tidak kebingungan dalam mengisi form kuesioner tersebut.

Untuk menambah data yang diperlukan digunakan teknik pengumpulan data lainnya melalui penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Studi kepustakaan ini tujuannya untuk mengambil informasi sebagai acuan teori untuk mengolah data sekaligus mengkaji berbagai literatur seperti jurnal, makalah, dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya untuk menunjang penelitian yang dilakukan.

Adapun data dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder yaitu:

- Data primer : Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan.
- Data sekunder : peneliti melakukan wawancara singkat dengan pegawai Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini dan melakukan studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil survey adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Kawaban Lingkungan Kerja

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0	0	0	0	8	47,1	8	47,1	1
Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0	0	0	0	10	58,8	4	23,5	3	17,6
Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan.	0	0	0	0	6	35,3	6	35,3	5	29,4
Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.	0	0	0	0	9	52,9	5	29,4	3	17,6
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	0	0	0	0	0	0	7	41,2	10	58,8
Fasilitas kerja yang lengkap membuat saya bekerja dengan sangat baik.	0	0	1	5,9	10	58,8	3	17,6	3	17,6

Tabel 4. Distribusi Jawaban Motivasi Kerja

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai kinerja yang maksimal.	0	0	1	5,9	5	29,4	5	29,4	6
Pemberian promosi jabatan atau	0	0	4	23,5	4	23,5	5	29,4	4	23,5

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan.											
Lingkungan kerja yang kondusif yang membuat karyawan merasa betah	0	0	1	5,9	1	5,9	8	47,1	7	41,2	
Pimpinan memberikan dukungan secara langsung kepada karyawan.	0	0	3	17,6	6	35,3	2	11,8	6	35,3	
Karyawan mampu menghasilkan ide-ide yang berguna untuk kemajuan perusahaan.	0	0	0	0	9	52,9	4	23,5	4	23,5	
Setiap karyawan mampu mengambil keputusan sendiri.	0	0	0	0	9	52,9	4	23,5	4	23,5	
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	0	5	29,4	6	35,3	6	35,3	
Karyawan bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang diambil.	0	0	0	0	8	47,1	6	35,3	3	17,6	

Tabel 5. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	0	0	0	0	8	47,1	8	47,1	1
Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya berarti mampu mengelola waktunya dalam bekerja dengan baik.	0	0	0	0	9	52,9	4	23,5	4	23,5
Karyawan harus mematuhi ketentuan jam hadir yang ditentukan perusahaan	0	0	0	0	5	29,4	6	35,3	6	35,3
Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila tidak dapat hadir tepat waktu.	0	0	0	0	8	47,1	6	35,3	3	17,6
Karyawan dengan kinerja yang baik, memiliki catatan kehadiran yang baik selama periode tertentu.	0	0	0	0	0	0	6	35,3	11	64,7
Tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan selama periode tertentu.	0	0	1	5,9	10	58,8	3	17,6	3	17,6

SIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan. Ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana nilai thitung sebesar 4,335 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dalam pengoptimalan Kinerja Pegawai di Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan. Ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana nilai thitung sebesar 5,969 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dalam membangkitkan semangat kerja pegawai yang berdampak pada Kinerja Pegawai di Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan. Ini dibuktikan dengan hasil uji simultan dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi dibawah 0,005.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) yang telah mendanai penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, A. (2016). Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Administrasi Akademik Di Subbag Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Arista, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA. *Jurnal Mitra Manajemen, 4(7)*, 1074-1087.
- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara di Kendari. In: Skripsi. Kendari: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
- Mukhlisoh, I., Hamid, A., & Arenawati, A. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.*
- Ramadhani, N. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan.
- Widiarko, A. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi). *Surakarta. IAIN Fakultas Ekonomi dan Syariah. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.*