



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat

Fandri Satria¹, Jhon Rinaldo¹, Novi Yanti¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ fandrisatria@gmail.com*

Abstract

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan (4) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Sumber data adalah data primer melalui pengisian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 75 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah total sampling. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian ditemukan : (1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. (3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, (4) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai dan (5) Besarnya kontribusi motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat adalah 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mei 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Semangat Kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Hasibuan, 2020).

How to cite:

Satria, f. Rinaldo, j. Yanti, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 210-224.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Seperti halnya Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Menurut Wibowo (2018:88) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, stres kerja, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi (kecerdasan), motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, dukungan organisasi, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Survei awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat, hasil wawancara memperlihatkan masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja hal ini terlihat dari:

Tabel.1. Permasalahan Berkenaan Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menyelesaikan semua pekerjaan di perintahkan oleh atasan	6 (60%)	4 (40%)
2	Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan	8 (80%)	2 (20%)
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan meski tidak ada petunjuk yang jelas	6 (60%)	4 (40%)
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i>	5 (50%)	5 (50%)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan terdapat permasalahan berkenaan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat, dimana 6 pegawai (60%) menyelesaikan pekerjaan di perintahkan oleh atasan dan 4 orang (40%) tidak menyelesaikan pekerjaan di perintahkan oleh atasan, artinya masih ada (20%) pekerjaan tidak dapat dipertanggung jawabkan. 4 orang (40%) tidak menyelesaikan pekerjaan jika tidak ada petunjuk yang jelas dan 5 pegawai (50%) tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description*. Hal ini dapat disimpulkan tidak semua pegawai menyelesaikan semua pekerjaan di perintahkan oleh atasan, hasil kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan, dapat menyelesaikan pekerjaan meski tidak ada petunjuk yang jelas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description*.

Salah satu faktor yang ain mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik di dalam lingkup perusahaan. Wawancara langsung yang peneliti lakukan dengan kabag kepegawaian Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat ditemukan permasalahan berkenaan dengan motivasi kerja pegawai dimana:

Tabel 2. Permasalahan Berkenaan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai	8 (80%)	2 (20%)
2	Masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi	6 (60%)	4 (40%)
3	Rendanya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendanya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain.	5 (50%)	5 (50%)

Berdasarkan table 2 peneliti menemukan bahwa masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai, masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi, rendanya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendanya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Widagdo (2019: 1–3) hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang. Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, temperatur ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja (Maulana, 2017:88). Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas.

Menurut hasil pra survei yang telah dilakukan pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat, yaitu terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja yang tidak tertata dengan indah. sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi pegawai, suasana tempat kerja yang tidak mendukung sehingga mengurangi kenyamanan kerja, ruang kerja dalam keadaan yang kurang bersih, dan masalah pengaturan tata letak yang kurang baik serta penerangan yang belum memadai sehingga menghambat karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widagdo (2019: 1–3) dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2020:76) disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada variabel disiplin juga telah dijelaskan di atas bahwa disiplin kerja juga merupakan suatu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas kerja sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan instansi atau perusahaan. Data tentang disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Absensi Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat
2023-2024**

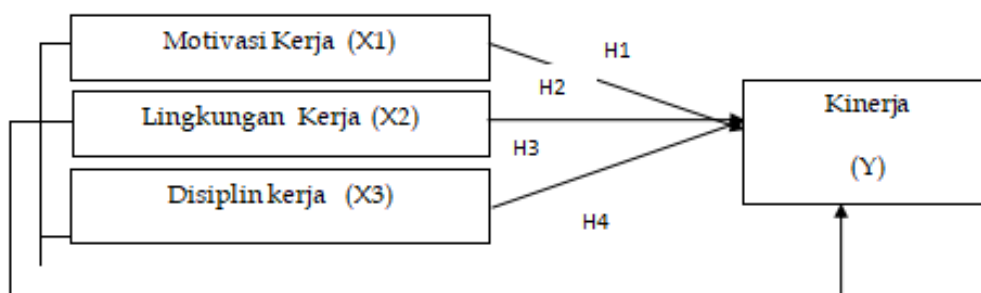
No.	Keterangan	Persentase				
		Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Maret 2024	April 2024
1.	Dinas Luar	10 %	15 %	10 %	20 %	10 %
3,	Sakit	10 %	5 %	10 %	10 %	10 %
3	Izin	10 %	15 %	10 %	20 %	10 %
4	Terlambat	20 %	15 %	10 %	10 %	20 %
5.	Tidak Absen	65 %	60 %	65 %	45 %	65 %
6.	Cuti	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %

Berdasarkan tabel 3 terlihat pegawai yang terlambat hadir di kantor mengalami fluktuasi. Peneliti menilai ada indikasi penurunan semangat dalam bekerja dengan menunda-nunda pekerjaan dan belum sepenuhnya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Ketidakmampuan pegawai hadir tepat waktu berkemungkinan belum menerapkan budaya kerja positif dalam bekerja sehingga diduga menyebabkan penurunan kualitas kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja. Pengaruh pimpinan juga belum dirasa memberi motivasi yang membangun kerjasama. Hal ini juga mencerminkan kerjasama antara sesama pegawai masih belum terjadi dengan baik. Kondisi ini bisa berdampak pada meningkatnya beban kerja staf yang lain. Pada kondisi ini diasumsikan disiplin serta sikap pegawai mengakibatkan program kerja instansi kurang berjalan maksimal. Pegawai kurang memiliki keahlian dalam bekerja, kurang kreatif dalam bekerja, kurang bersikap sopan, dan terlalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga para pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat”. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang diteliti adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat?. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat?. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat?. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. H1 diduga bahwa secara parsial motivasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. H2 diduga bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh Signifikan

Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. H3 diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. H4 diduga bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 75 orang dan sampel berjumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel adalah “*accidental sampling*”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel, regresi linear berganda dan Koefisien determinasi. Sebelum penelitian dilakukan uji instrument untuk melihat valid dan reliabelnya kuesioner serta uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yaitu menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskriptif Kinerja Pegawai digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Deskriptif Rata-Rata Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualitas Kerja	3 7	49,6 0	1 5	19,4 7	2 3	30,9 3	-	-	-	-	4,19	83,7 3
Kuantitas Kerja	5 3	70,6 7	9	12,2 7	1 3	17,0 7	-	-	-	-	4,54	90,7 2
Pelaksanaan Tugas	5 0	66,1 3	1 2	15,4 7	1 4	18,4 0	-	-	-	-	4,48	89,5 5
Tanggung Jawab	4 5	60,5 3	1 7	22,6 7	1 3	16,8 0	-	-	-	-	4,44	88,7 5
Rata-Rata Keseluruhan	4 6	61,7 3	1 3	17,4 7	1 6	20,8 0	-	-	-	-	4,41	88,1 9

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,19%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik.

Motivasi Kerja (X1)

Analisis deskriptif Motivasi Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Deskriptif Rata-Rata Motivasi Kerja (X1)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan Akan Pencapaian	4	63,4	1	12,8	1	23,7	-	-	-	-	4,40	87,95
Kebutuhan Akan Filiasi	4	52,8	8	11,2	2	36,0	-	-	-	-	4,17	83,36
Kebutuhan Kekuasaan	2	38,6	1	14,4	3	45,3	1	1,6	-	-	3,90	78,03
Rata-Rata Keseluruhan	3	51,6	1	12,8	2	35,0	0,4	0,5	-	-	4,16	83,11

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,16 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,11%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik.

Lingkungan kerja (X2)

Analisis deskriptif Lingkungan Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Deskriptif Rata-Rata lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Penerangan / Cahaya Ditempat Kerja	4 3	57,8 7	1 5	19,4 7	1 3	17,8 7	4	4,8 0	-	-	4,30	86,0 8
Suhu Udara Ditempat Kerja	5 0	66,4 0	1 0	12,8 0	1 5	19,7 3	1	1,0 7	-	-	4,45	88,9 1
Keamanan Ditempat Kerja	4 4	58,9 3	1 4	19,2 0	1 6	21,8 7	-	-	-	-	4,37	87,4 1
Sirkulasi Udara Ditempat Kerja	3 7	49,0 7	1 5	19,4 7	2 4	31,4 7	-	-	-	-	4,18	83,5 2
Dekorasi Ditempat Kerja	3 8	50,4 0	2 4	32,0 0	1 2	16,2 7	1	1,3 3	-	-	4,31	86,2 9
Rata-Rata Keseluruhan	4 2	56,5 3	1 5	20,5 9	1 6	21,4 4	1	1,4 4	-	-	4,32	86,4 4

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel lingkungan kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,44%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat berada dalam kategori sangat Baik.

Disiplin kerja (X3)

Analisis deskriptif Disiplin Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Deskriptif Rata-Rata Disiplin kerja (X3)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tanggung Jawab Terhadap Tugas	27	35,47	14	19,20	33	44,27	1	1,07	-	-	3,89	77,81
Ketepatan Dalam Melaksanak an Tugas	24	32,27	12	16,00	31	41,07	8	10,67	-	-	3,70	73,97
Ketaatan Dalam Peraturan Organisasi	50	67,20	10	12,80	15	20,00	-	-	-	-	4,47	89,44
Ketaatan Terhadap Nilai-Nilai Atau Norma-Norma Yang Berlaku Dalam Kehidupan	42	56,00	11	14,67	22	29,33	-	-	-	-	4,27	85,33
Rata-Ratakeseluruhan	36	47,73	12	15,67	25	33,67	2,20	2,93	-	-	4,08	81,64

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel disiplin kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,08 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.567	2.791		14.535	0.000
motivasi_kerja	0.315	0.088	0.417	3.590	0.001
lingkungan_kerja	0.142	0.037	0.272	3.828	0.000
disiplin_kerja	0.153	0.054	0.299	2.817	0.006

Berdasarkan tabel 8 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 40,507 + 0.315X_1 + 0.142X_2 + 0.153X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 40,507, artinya jika tidak ada motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 37.906, satuan artinya besar nilai kinerja sudah ada yaitu sebesar 40,507 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.315, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.315 satuan. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.142, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.142 satuan. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.153, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.153 satuan. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.912 ^a	0.832	0.825	1.656

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien determinasi terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Bara ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,825. Hal ini berarti besarnya kontribusi motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat adalah 82,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	40.567	2.791			14.535	0.000
motivasi_kerja	0.315	0.088	0.417		3.590	0.001
lingkungan_kerja	0.142	0.037	0.272		3.828	0.000

Hasil uji t ditemukan, nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $3,590 > t_{\text{tabel}} 1,666$ dan nilai (sig = $0,001 < 0,05$). Dengan df = $75 - 3 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,590 > 1,666$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah $3,828 > t_{\text{tabel}} 1,666$ dan nilai (sig = $0,000 < 0,05$). Dengan df = $75 - 3 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,828 > 1,666$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah $2,817 > t_{\text{tabel}} 1,666$ dan nilai (sig = $0,006 < 0,05$). Dengan df = $75 - 3 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,817 > 1,666$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat

Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	962.589	3	320.863	116.948	.000 ^b
Residual	194.798	71	2.744		
Total	1157.387	74			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 116,948 dan F tabel adalah 2.344, maka dapat dilihat F hitung $> F$ tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima dapat disimpulkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat.

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas, rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini memperlihatkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya rendah motivasi kerja pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi yang tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang ditetapkan, berkerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara baik sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi

karyawan dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam berkerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan (Adel et al., 2023).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Melinda (2021: 8–15), hasil penelitian ditemukan ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini memperlihatkan semakin baik lingkungan kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya kurang baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan (Widagdo, 2019: 1–3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai (Engkizar et al., 2021).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Dulia Destafiani, 2020: 248–253), menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pnm Cabang Pariaman. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yopi Risma Fitri, 2021: 6), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seman Padang. Lebih lanjut penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widagdo, 2019: 1–3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian (Kristina et al., 2021: 644) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Zinni et al (2021: 1124–1135) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Charitas (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Penelitian Deni Faisal Mirza et al. (2020: 228–233) menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan (Mutathahirin et al., 2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini memperlihatkan semakin tinggi disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya rendah disiplin kerja pegawai maka

akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin menggambarkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan bekerja secara disiplin misalnya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu maka tidak ada namanya *wasting time* sehingga sisa waktu bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017:56) disiplin adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus pada atasan. Kadar disiplin berbanding lurus dengan kadar resiko. Karyawan yang mempunyai disiplin rendah akan mendapatkan resiko yang kecil atau nyaris tidak ada karena dia bekerja sesuai perintah. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan memiliki resiko yang tinggi pula. Tapi tingginya resiko akan diikuti dengan kesuksesan-kesuksesan karena disiplin yang dia lakukan (Baidar et al., 2023).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Manullang et al (2022: 10–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Lebih lanjut hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al (2022: 407–412) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Manullang et al (2022: 10–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Chandra et al (2022: 407–412), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Penelitian (Harianto & Saputra, 2020: 672–683), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Centric Powerindo Di Kota Batam.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Permana et al (2019: 1098–1106), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Melinda (2021: 8–15), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi et al (2018: 46–57), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Manullang et al (2022: 10–21), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al (2022: 407–412), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputro & Melinda, 2021: 8–15), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Harianto & Saputra (2020: 672–683), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap

Nilai koefisien determinasi terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,825. Hal ini berarti besarnya kontribusi motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat adalah 82,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya

kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama (Suryani, 2019). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan. Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik. bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, motivasi, dan pujian. Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuatu sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Manullang et al (2022: 10–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Lebih lanjut penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al (2022: 407–412) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Lebih lanjut penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al (2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang. Penelitian (Pradana et al., 2019: 42–51) hasil penelitian ditemukan terdapat komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. Penelitian lain oleh (Widagdo, 2019: 1–3), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang. Penelitian (Riyanto & Susilowati, 2019: 105–112) hasil analisis ditemukan terdapat Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dps (Dapur Pangan Sejahtera) Catering Jakarta Tahun 2018.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam dapat disimpulkan sebagai berikut. Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kehandalan dimana nilai rata-rata 4,52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,48% dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kerja keras dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,38% dalam kategori Sangat Baik. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,300 hal ini berarti besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai

Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah 30,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

SARAN

Pada variabel etos kerja, indikator terendah adalah kerja cerdas, oleh sebab itu sebaiknya Dinas Pertanian Kab.Agam memberikan pelatihan dan tunjangan belajar kepada pegawai sesuai bidangnya. Indikator terendah variabel kinerja adalah kuantitas kerja pegawai, oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan pekerjaan sesuai kapasitas pegawai agar tercapai kuantitas kerja pegawai. Bagi Penulis diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang Pengaruh etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab.Agam. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perwakilan dinas Pertanian Kab.Agam dalam meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.Vol 3, No. 1, Maret 2022, 107-119.*, 3.
- Deni Faisal Mirza, Rosa, L., Pantun, H. L., Stevanny, Leonardo, V., & Wijaya, T. (2020). The Influence of Motivation, Communication and The Work Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2.
- Dulia Destafiani. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pnm Cabang Pariaman. *JM, VOL. 4, NO. 3, SEPTEMBER 2022, Hal: 528-540*, 5.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119.ISSN 2623-2634 (online)*, 3.
- Ferdian, A., & Charitas, L. P. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT . TELKOMSEL The Effect of Communication and Organization Culture on Employee Performance

- Head Office PT . Telkomsel. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12.
- Fitriana, N., Fahmi, M., & Oktaviani, R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8.
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v5i4.148>
- Hariato, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA. Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683*, 8.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kristina, U., Agussalim, & Sunreni. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Sma Negeri 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Matua*, 3.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *AMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.3 September 2022 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 87-101*, 1.
- Maulana. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Ni Kadek Suryani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra. Jakarta.
- Permadi, B., Dharmanegara, I. B. A., & Sitiari, N. W. (2018). The Effects of Leadership and Motivation Againsts Work Discipline and Performance of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8.
- Pradana, Y., Balafif, M. M., & Noviandari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4.
- Riyanto, A., & Susilowati, D. E. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dps (Dapur Pangan Sejahtera) Catering Jakarta Tahun 2018, 1.
- Saputro, V., & Melinda, T. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline On Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(1), 8–15, 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar

- Maju.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA Vol. 7, No. 1 (2019). hal 1-15, 7.*
- Wibowo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widagdo, H. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang, *1.*
- Yopi Risma Fitri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. *JM, VOL. , 3 NO. 1 , MARET 2021, Hal: 197-207.*
- Zinni, Siregar, D. R., Simanjuntak, & Yosephine, D. C. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 5.*

Copyright holder:

© Satria, F. Rinaldo, J. yanti, N.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA