

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Simin Ariyanto¹, Suharto², Bambang Suhada³
Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia

Email: *Simin.ariyanto06@gmail.com*¹

*hartoumm@gmail.com*²

*basucpc@gmail.com*³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Populasi penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Teknik pengambilan sampel yaitu accidental sampling didapat 150 sampel. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan wawancara atau kuesioner. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui variabel dependen dan independen dengan alat bantu program SPSS 25 for windows. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan analisis data diperoleh $F_{hitung} 769,646 > 3.06$ yang ditunjukkan dengan regresi linier dengan koefisien determinasi (R_2) 0,912 yang berarti kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 91,2% dan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to obtain data and determine the positive influence of the work environment and work motivation on the performance of the State Civil Apparatus in the Regional Secretariat of Central Lampung Regency. The population of this study were employees of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency. Sampling technique is accidental sampling obtained 150 samples. The method used is explanatory research with a quantitative approach, namely by interviews or questionnaires. In this study, the analytical tool used is multiple linear regression analysis to determine the dependent and independent variables with SPSS 25 for windows program tools. The results of research conducted by researchers show that there is an influence of work environment and work motivation on the performance of state civil servants in Central Lampung Regency. Based on the analysis of the data obtained, $F_{count} 769.646 > 3.06$ which is designated by linear regression with a coefficient of determination (R^2) 0.912 which means that the performance of the State Civil Apparatus is influenced by the work environment and motivation variables of 91.2% and the remaining 8.8% is influenced by factors other.

Keywords: work environment, work motivation and performance.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja di sektor pemerintahan dikenal dengan istilah Pegawai Negeri Sipil yang kini disebut dengan Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN

merujuk pada UU ASN yang telah diberlakukan. Perkembangan zaman saat ini telah memberikan pandangan baru bahwa tenaga kerja tidak lagi semata-mata menjadi robot organisasi namun

juga tenaga kerja dipandang dari sudut pandang manusiawi memerlukan pembaharuan dalam setiap fase agar dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja nya yang akan lebih menguntungkan perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pasca era reformasi kinerja aparatur sipil negara masih disora kurang memuaskan. Berlakunya Undang-Undang otonomi daerah memberikan keleluasaan daerah didalam mengelola daerahnya masing-masing. Peningkatan

pelayanan kepada masyarakat dengan adanya tuntutan *good governance* mengharuskan pegawai pemerintah daerah harus memberikan kinerja yang baik.

Walaupun demikian masyarakat masih merasakan kurangnya pelayanan dan empati para aparatur sipil negara didalam melayani masyarakat. Oleh karena itu perlunya peningkatan kinerja aparatur sipil negara dengan memberikan motivasi dan merubah lingkungan kerja.

Tabel 1 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Lampung Tengah Tahun 2019-2020

No	Perilaku kerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	90	Amat Baik	80	Baik
2	Motivasi	90	Amat Baik	80	Baik
3	Lingkungan Kerja	80	Baik	73	Cukup
4	Disiplin	80	Baik	74	Cukup
5	Kerjasama	90	Amat Baik	80	Baik
6	Kepemimpinan	80	Baik	90	Amat Baik
Jumlah		510		477	
Nilai Rata – rata		85%	Baik	79,5%	Baik

Sumber: data penilaian kinerja Sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti didapatkan tabel 1. ditemukan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2019 rata – rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2020 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 79,5%%. Penurunan tersebut terlihat pada perilaku kerja orientasi

pelayanan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Penurunan paling rendah terjadi pada lingkungan kerja di tahun 2020 dengan nilai 73. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kinerja yang menjadikan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai guna meningkatkan nilai lingkungan kerja yang lebih baik ditahun berikutnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneiti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek

Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.”**

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting didalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dorongan positif didalam pencapaian kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja dapat mendukung dan mempengaruhi semangat pekerja didalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja yang baik, nyaman dapat meningkatkan fokus pegawai dalam bekerja.

The work environment is a place where employees do activities every day. A conducive work environment provides a sense of security and allows employees to work optimally. The work environment can affect employees' emotions. If the employee likes the work environment in which he / she works, then the employee will feel comfortable at work, doing his activities so that working time is used effectively. Productivity will be high and automatically employee performance is also high. (Yuan et al, 2020 : 86).

Menurut Saleh & Utomo, Hardi. (2018:34) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada beberapa faktor yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan seseorang karyawan, berikut diataranya : Penerangan, Suhu udara, Suara bising, warna dan tata letak/ruang gerak, Keamanan dan hubungan karyawan.

According to Vanesa et al (2019:39), the working environment is the environment in which the employee performs his daily work. A conducive working environment provides a sense of security and allows employees to work optimally. Work environments can affect employees' emotions, where employees are happy with their working environment and they will feel comfortable working hours effectively.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. *Motivation in a organizational context that explained by Andriyani et al (2018:24) as a skill in directing the employees and organization to work successfully, so as to achieve the desire of the employees as well as the achievement of organizational goals.*

According to Arif S, et al (2019: 241) “Motivation is as a series of giving encouragement to someone to carry out actions to achieve the desired goals. Motivation will cause impetus to someone who causes him to do certain

actions to meet their needs. So work motivation is a psychological condition that encourages workers to make an effort to produce goods or services so that a goal can be achieved.”

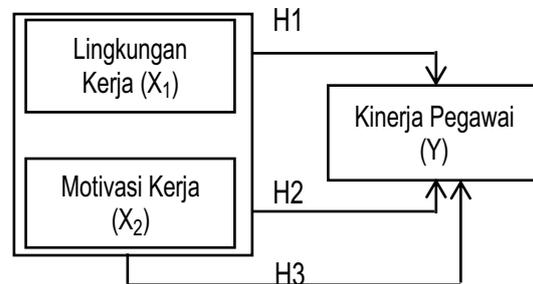
Menurut Farizki, M,R & Wahyuati, Aniek (2017) Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Pratama & Wismar’ein (2018:28), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Ichsan, dkk (2020:195), Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha

dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengujian Persyaratan Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan syarat nilai sig. > 0,05. Alasan peneliti menggunakannya karena jumlah responden yang lebih dari 30 responden.

4.1 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai	.165	150	.141	.817	150	.887
Lingkungan Kerja	.185	150	.200*	.917	150	.447
Motivasi Kerja	.197	150	.091	.991	150	.219
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Homogen

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *test of homogeneity of variances* dengan syarat sig. > 0,05. Berikut ini adalah hasil uji homogenitas.

4.2 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	df1	df2	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	14	130	,439	Homogen
Motivasi Kerja	3	146	,472	Homogen

Pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai homogen dikarenakan sig. 0,439 > 0,05 sedangkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai homogen dikarenakan sig. 0,472 > 0,05.

estimasi biasanya diharapkan pada suatu kepastian atau kejelasan sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki akurasi yang tinggi. Kriteria dalam uji linear dalam penelitian ini yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan bahwa data tersebut variabelnya memiliki hubungan linear. Adapun hasil uji linieritas adalah sebagai berikut :

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk kepentingan ketepatan estimasi. Setiap

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	25147,440	19	1323,549	10,254	.000
		Linearity	14606,407	1	14606,407	113,157	.000
		Deviation from Linearity	10541,033	18	585,613	4,537	.000
	Within Groups		16780,560	130	129,081		
	Total		41928,000	149			

Pada tabel 4.3 hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X₁) terdapat hubungan yang linier.

4.4 Hasil Uji Linieritas Y atas X₂

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₂	Between Groups	(Combined)	28291,475	16	1768,217	17,246	,000
		Linearity	20920,500	1	20920,500	204,042	,000
		Deviation from Linearity	7370,975	15	491,398	4,793	,000
	Within Groups		16780,560	133	102,530		
	Total		41928,000	149			

Pada tabel 4.4 hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* sebesar 0,000 Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja (X₂) terdapat hubungan yang linier.

Diskripsi Data Hasil Kuesioner Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X₁)

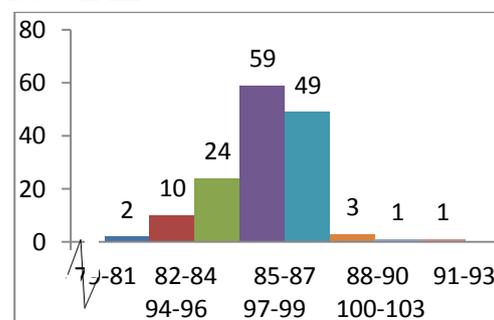
Data variabel lingkungan kerja diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang penskorannya menggunakan metode penskoran skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5. Diperoleh rentang skor teoritik antara 20 sampai dengan 100 dan rentang skor empiris antara 77 sampai 103. Nilai rata-rata adalah 89,3, median 90, modus 90, varian 9,8, dan simpangan baku 3,1.

Dengan menggunakan rumus *Sturges* didapatkan kelas sebanyak 8 Distribusi frekuensi skor variabel disiplin kerja selengkapnya disajikan pada tabell 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	79-81	2	1,30%
2	82-84	10	6,60%
3	85-87	24	16,00%
4	88-90	59	39,30%
5	91-93	49	32,60%
6	94-96	3	2,00%
7	97-99	1	0,60%
8	100-103	1	0,60%
Jumlah		150	100%

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebaran frekuensi skor variabel lingkungan kerja (X₁) hasil tertinggi terletak pada skor 88-90 sebesar 59 (39,3%). Hasil terendah pada skor 97-99 dan 100-103 sebesar 1 (0,60%). Berdasarkan distribusi frekuensi di atas digambarkan dalam bentuk histogram dibawah ini :



Gambar 4.2 Histogram Skor Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X₂)

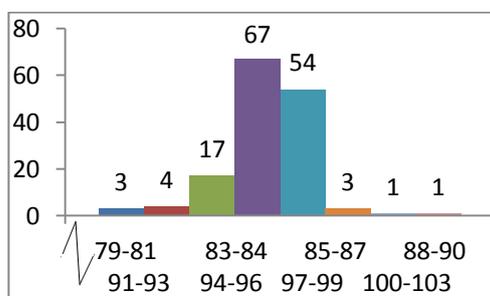
Data variabel gaya kepemimpinan diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang penskorannya menggunakan metode penskoran skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5. Diperoleh rentang skor teoritik antara 20

sampai dengan 100 dan rentang skor empiris antara 77 sampai 103. Nilai rata-rata adalah 89,7, median 90, modus 90, varian 8,4, dan simpangan baku 2,9. Dengan menggunakan rumus *Sturges* didapatkan kelas sebanyak 8. Distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja selengkapnya disajikan pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	79-81	3	2,00%
2	82-84	4	2,60%
3	85-87	17	11,30%
4	88-90	67	44,60%
5	91-93	54	36,00%
6	94-96	3	2,00%
7	97-99	1	0,60%
8	100-103	1	0,60%
Jumlah		150	100%

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebaran frekuensi skor variabel motivasi kerja (X₂) hasil tertinggi terletak pada skor 88-90 sebesar 67 (44,6%). Hasil terendah pada skor 97-99 dan 100-103 sebesar 1 (0,6%). Berdasarkan distribusi frekuensi di atas digambarkan dalam bentuk histrogram dibawah ini :



Gambar 4.3 Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Data variabel kinerja pegawai diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang penskorannya menggunakan metode penskoran skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5. Diperoleh rentang skor teoritik antara 20 sampai dengan 100 dan rentang skor empiris antara 77 sampai 100. Nilai rata-rata adalah 89,9, median 90, modus 89, varian 12,1, dan simpangan baku 3,4.

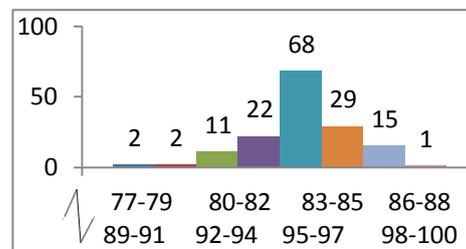
Dengan menggunakan rumus *Sturges* didapatkan kelas sebanyak 8. Distribusi frekuensi skor variabel kinerja pegawai selengkapnya disajikan pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	77-79	2	1,30%
2	80-82	2	1,30%
3	83-85	11	7,30%
4	86-88	22	14,60%
5	89-91	68	45,30%
6	92-94	29	19,30%
7	95-97	15	10,00%
8	98-100	1	0,60%
Jumlah		150	100%

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebaran frekuensi skor variabel kinerja pegawai (Y) hasil tertinggi terletak pada skor 89-91 sebesar 68 (45,3%). Hasil terendah pada skor 98-100 sebesar 1 (0,6%). Berdasarkan distribusi frekuensi di atas digambarkan dalam bentuk histogram dibawah ini :

Gambar 4.2 Histogram Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh uji T dan uji F. Berikut ini adalah penjabarannya.

Tabel 4.8 Hipotesis Uji T

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.813	2.627		3.355	.001
	Lingkungan Kerja	.166	.037	.129	4.522	.000
	Motivasi Kerja	.943	.031	.881	30.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan atas tabel di atas yaitu $Y=8,813+0,166X_1+0,9431X_2$. Pada variabel lingkungan kerja diketahui

memiliki nilai t_{hitung} 4,522 dengan sig. 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t_{hitung} 30,798 dengan sig. 0,000 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38560.323	2	19280.161	769.646	.000 ^b
	Residual	3682,450	147	25.051		
	Total	42242,773	149			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa F_{hitung} 769,646 dengan sig. 0,000, hal ini dapat diartikan bahwa variabel

lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.10 Hasil Uji R² Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.913	.912	5.005
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,912 berarti 91,2% variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan 8,8% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data dengan bantuan SPSS versi 25, maka peneliti dapat memaparkan dalam bentuk pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai telah tercipta dengan nyaman di kantor sesuai dengan kesadaran pegawai untuk menyadari pentingnya lingkungan kerja yang nyaman .

Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan Saleh, dkk (2018:34) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah kota Padang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Karena motivasi kerja seseorang menentukan bagaimana pegawai mencapai target suatu organisasi. Dalam penerapannya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi.

Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan Nurhayati, R (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai telah tercipta dengan nyaman di kantor sesuai dengan kesadaran pegawai untuk menyadari pentingnya lingkungan kerja yang nyaman. motivasi kerja seseorang menentukan bagaimana pegawai mencapai target suatu organisasi. Dalam penerapannya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi.

KESIMPULAN

Secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika sikap pegawai untuk berpartisipasi, mengidentifikasi dan keterlibatan terhadap organisasi serta melakukan tindakan yang perlu dilakukan seandainya tidak ada perintah dengan kejujuran dalam melaksanakan tugas, maka dapat meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai baik secara sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, S., Dkk. 2018. The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*.7(7). 19-29.
- Arif, Syamsul., Dkk. 2019. Influence Of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction Of Performance Principles Of Senior High School In Medan City. *Budapest International Reserch And Critic Institute- Journal*. 2(4). 239-254.
- Farizki & Wahyuati Aniek 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(5). 1-18.
- Ichsan, Reza Nurul., Dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns)

- Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – di Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*. 28(2). 187-210.
- Pratama, Yosef Ferry & Wismar'ain, Dian. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*. 1(1). 26-36.
- Saleh & Utomo, Hardi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11(21). 28-50.
- Yuan, Duen Lee & Tsung Kou, Chen. 2019. Principals' Transformational Leadership And Teachers' Work Motivation: Evidence From Elementary Schools In Taiwan. *International Journal Of Organization Innovation*. 11(3). 90-113.
- Vanesa, Yessy Yoviana., Dkk. 2019. The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal Of Business Management (AIJBM)*. 2(5). 37-45.