



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5575-5581

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan

Siti Maysarah Simanjuntak, Ahmad Prayudi, Tohap Parulian

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

sitimaysarahsmi12@gmail.com

Abstrak

The purpose of this study was to determine the Effect of Work Environment and Work Motivation on the Performance of Academic Section Employees at Medan State Polytechnic. This research is associative research. The population in this study were academic employees at the State Polytechnic of Medan totaling 57 respondents, the calculation of the sample size was carried out using the slovin formula. The data collection methods in this study were observation, interviews and questionnaires. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The F-test results show that Work Environment and Work Motivation together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely Employee Performance. Based on the test of the coefficient of determination (R^2) shows that the Adjusted R Square value of 0.862 means that Work Environment and Work Motivation affect Employee Performance by 86.2% and the remaining 13.8% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Era saat ini menandakan transformasi yang mendalam dalam budaya menikmati kopi, Di era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Setiap organisasi terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Upaya peningkatan kinerja yang optimal akan berdampak positif pada kesejahteraan pegawai melalui kompensasi yang lebih baik. Sejalan dengan tuntutan tersebut, berbagai strategi dikembangkan organisasi untuk meningkatkan kinerja, mulai dari pendidikan dan pelatihan hingga pemberian insentif yang memadai.

Mengacu pada kondisi tersebut, Politeknik Negeri Medan sebagai institusi pendidikan tinggi juga menempatkan upaya peningkatan kinerja pegawai sebagai fokus utama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa dan stakeholder lainnya. Melalui observasi di lapangan, terungkap bahwa suasana ruang kerja pegawai Politeknik Negeri Medan secara umum tergolong nyaman dengan adanya fasilitas air condition dan pencahayaan yang memadai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian serius, seperti tidak meratanya sirkulasi udara di beberapa ruangan dan penataan ruang kerja yang belum optimal.

Dalam konteks kinerja pegawai, Mangkunegara (2020) memberikan definisi yang sangat relevan dengan kondisi tersebut, yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan definisi tersebut, Darmasaputra & Satiningsih (2013) memperkuat urgensi kinerja dengan menegaskan bahwa pegawai berkinerja tinggi sangat dibutuhkan organisasi, mengingat semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja unggul, semakin meningkat pula produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pemahaman ini semakin memperjelas bahwa kinerja menjadi kunci keberhasilan, karena penurunannya, baik pada level individu maupun kelompok, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan erat dengan kinerja, aspek lingkungan kerja sebagaimana didefinisikan Sedarmayanti (2017) mencakup keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individual maupun kelompok. Mengacu pada definisi tersebut, hasil observasi di Politeknik Negeri Medan mengungkapkan beberapa area yang membutuhkan perbaikan dalam hal lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan

Beberapa ruang kerja masih belum tertata rapi, dengan perlengkapan dan perabotan yang memerlukan penataan ulang. Kondisi ini secara langsung berdampak pada kualitas interaksi antara mahasiswa dan pegawai. Lebih lanjut, masih ditemukan tumpukan berkas di meja dan lemari, serta keterbatasan fasilitas seperti komputer dan printer yang mengharuskan penggunaan secara bergantian.

Melengkapi aspek lingkungan kerja, faktor motivasi kerja juga memainkan peran krusial dalam optimalisasi kinerja pegawai. Anoraga (2009) menyoroti pentingnya motivasi dengan menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan merasakan kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, mendorong mereka untuk menghasilkan kinerja maksimal dan terus mengembangkan diri. Namun, observasi di Politeknik Negeri Medan menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi pegawai, yang tercermin dari kecenderungan mengulur waktu dalam penyelesaian tugas.

Fenomena yang terjadi di Politeknik Negeri Medan tersebut menjadi semakin menarik ketika dikaitkan dengan beberapa research gap dari penelitian terdahulu. Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, dan Tanto Sumarsono (2018) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja, namun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Bertolak belakang dengan temuan tersebut, Sian Linda Lerebulan (2020) justru mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menambah kompleksitas temuan sebelumnya, penelitian Akbar, Heri Irawan, Ansar, dan Siti Sumayah Dahlan (2022) mengonfirmasi bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Istiana Khasanah dan Sotya Partiwidi (2021), di mana motivasi memang berpengaruh positif signifikan, tetapi lingkungan kerja justru menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Melengkapi temuan-temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Syafril (2018), Anwar Sanusi (2018), dan Akbar (2022) secara konsisten menunjukkan dominasi variabel motivasi dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan variabel lainnya.

Berdasarkan rangkaian fenomena dan research gap yang telah diuraikan, muncul kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan."

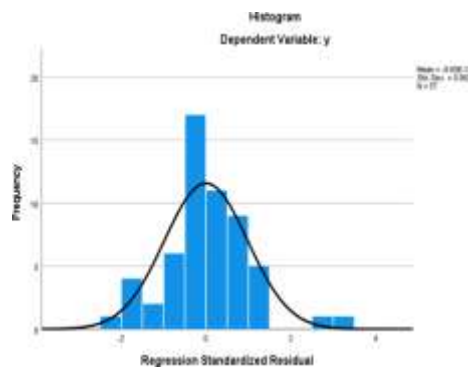
2. Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai akademik di Politeknik Negeri Medan berjumlah 57 responden, perhitungan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Asumsi Klasik

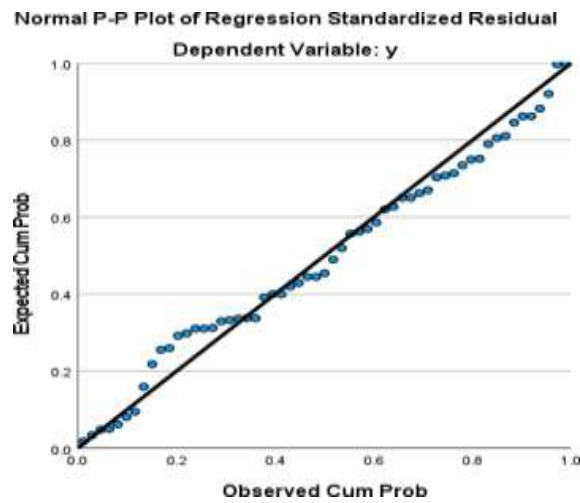
1. Uji Normalitas
 - a. Pendekatan Histogram



Gambar 1

Berdasarkan 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39731679
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,200 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

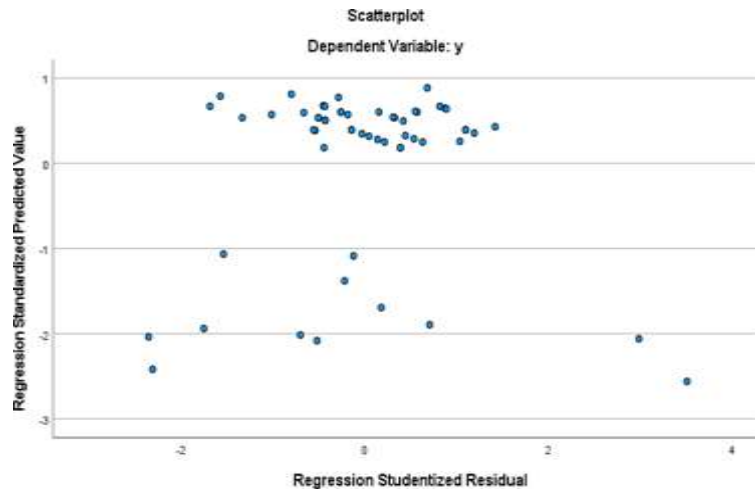
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	2.246	2.181			1.029	.308		
X1	.229	.057	.360		3.991	.000	.303	3.296
X2	.641	.095	.609		6.761	.000	.303	3.296

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H0 diterima, jika $thitung \leq ttabel$ atau $sig\ t \geq \alpha (0,05)$

H1 diterima, jika $thitung > ttabel$ atau $sig\ t < \alpha (0,05)$

Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut :

Probability = 5% atau (0,05)

df = n-k-1

df = 57-2-1

df = 54

ttabel = probability X df

ttabel = 0.05 X 64

Maka, didapat ttabel = 2.004

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.246	2.181		1.029	.308
X1	.229	.057	.360	3.991	.000
X2	.641	.095	.609	6.761	.000

1. Nilai t-hitung Lingkungan Kerja adalah 3.991 dan t-tabel bernilai 2.004 sehingga t- hitung dan t-tabel ($3.991 > 2.004$) dan nilai signifikan(sig)($0.00 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (hipotesis pertama diterima).

2. Nilai t-hitung Variabel Motivasi Kerja adalah 6.761 dan t-tabel bernilai 2.004 sehingga t-hitung>t-tabel ($6.761 > 2.004$) dan nilai signifikan(sig) ($0.00 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (hipotesis kedua diterima).

2. Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Probability = 5% atau (0,05)

df 1= k

df 2= n-k-1

F tabel = probability X (df 1) X (df 2)

F tabel = $0.05 \times 2 \times 54$

Maka, didapat F tabel = 3.17

Model		Sum of Squares	Tabel 4. Uji F Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2095.880	2	1047.940	175.829	.000 ^b
	Residual	321.839	54	5.960		
	Total	2417.719	56			

Tabel 4 dapat terlihat bahwa nilai signifikansi f adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan nilai f-hitung sebesar 175.829 sedangkan nilai f-tabel yang diperoleh adalah 3.17 dalam hal ini, nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel, dan nilai signifikansi adalah 0,000, lebih kecil dari alpha 0,05. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (x_1) Motivasi Kerja (x_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.862	2.44131

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.862 berarti 86,2% kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya 13,8% dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,00 < \text{dari } (0,05) \text{ dan } t\text{-hitung } (3.991) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (2.004)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,229. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif dan menyatakan persetujuan mereka. Namun, penting untuk dicatat bahwa ada juga beberapa responden yang mengungkapkan ketidaksetujuan mereka. Alasan utama ketidaksetujuan ini berkaitan dengan masalah Lingkungan Kerja yang dinilai belum optimal. Para responden yang tidak setuju berpendapat bahwa aspek Lingkungan Kerja masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Mereka merasa bahwa perlu adanya keamanan dan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja untuk memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelatihan. Hal ini menunjukkan masih ada beberapa aspek yang dianggap kurang dalam hal lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilman Zainuri (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan di perkuat dengan penelitian Akbar, dkk (2022) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,00 < 0,05)$ dan $t\text{-hitung } (6.761) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (2.004)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan. Maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,641. Hasil survei yang dilaksanakan oleh peneliti, mayoritas responden menyatakan persetujuan mereka. Namun, terdapat sejumlah peserta yang mengungkapkan ketidaksetujuan karena masalah Motivasi Kerja. Para responden tidak setuju pada poin bahwasanya senang dalam memperoleh pujian baik dari atasan maupun sesama pegawai merupakan salah satu poin dalam Motivasi Kerja. Ini menjadi tugas bagi kantor bagian Akademik untuk bisa terus memotivasi para

pegawai dalam bekerja atau juga bisa dengan cara diberikan umpan balik atas hasil yang dikerjakannya sehingga para pegawai merasa termotivasi dan senang dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiana Khasanah, dkk (2021) yang menyatakan variabel penelitian motivasi menunjukkan berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang di lakukan oleh Hilman Zainuri (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji f mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 175.829 dengan tingkat signifikan positif 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.17. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung $>$ F-tabel dan tingkat signifikansinya $(0,00 < 0,05)$ menunjukan bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja Pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilman Zainuri (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2022).

Kinerja Pegawai menjadi kunci kesuksesan sebuah organisasi. Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Ketika pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan terciptanya pekerjaan yang berkualitas tidak hanya menunggu instruksi dari atasan maka itu akan mengakibatkan dampak yang positif.

Lingkungan Kerja bertemu dengan Motivasi yang tepat, terciptalah sinergi yang kuat. Pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hasilnya, Kinerja Pegawai meningkat, yang tercermin dari produktivitas tinggi, kualitas kerja unggul, dan pencapaian visi misi yang sesuai kesepakatan bersama. Dengan memahami hubungan ini, atasan dapat berperan aktif dalam memberikan pelatihan, aktivitas yang melibatkan seluruh pegawai agar terbuka dalam bekerjasama dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan. (1.)Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan, maka dalam hal ini Hipotesis 1 di terima.(2)Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan, maka dalam hal ini Hipotesis 2 di terima. (3)Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan, maka dalam hal ini Hipotesis 3 di terima.

Referensi

1. Alfito. 2024. Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus. Medan: UMA Press.
2. Anoraga, P, 2009, Psikologi Kerja, Jakarta, Rineka Cipta.
3. Arikunto, Suharsimi, 2014, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
4. As'ad, M, 2000, Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.
5. Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Erlangga. Budiyo, Amirullah Haris, 2004, Pengantar Manajemen, Yogyakarta, Graha Ilmu.
6. Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Bandung, CV. Alfabeta.
7. Enny, Muhammad, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya, Ubhara Manajemen Pers.
8. Gomes, Fautisno Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit Andi.
9. Hasibuan, Malayu. S. P, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
10. Kasmir, 2018, Manajemen Sumber Daya, Depok, Raja Grafindo Persada. Kusrianto, Bambang, 1991, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta, Pustaka Binaman Presindoh.
11. Lubis, Yusniar, 2018, Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia, Bandung, Alfabeta.
12. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
13. Munandar, Ashar S, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta, Universitas Indonesia.
14. Nitisemito, Alex, 2012, Manajemen Personal, Jakarta, Ghalia Indonesia. Nitisemito, Alex. S, 2014, Manajemen Personal, Jakarta, Ghalia Indonesia. Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo, 2015, Manajemen Produksi, Yogyakarta, Penerbit BPFE
15. Riani, A., L, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Yogyakarta, Graha Ilmu Rineka Cipta.
16. Robbins, S. P., 2001, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
17. Saydam, Gouzali, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Djambatan.
18. Sedarmayanti, 2011, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya, Bandung, Mandar Maju.
19. Sedarmayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT. Refika Aditama.
20. Sinambela, P., L, 2012, Kinerja Pegawai. Yogyakarta, Graha Ilmu.
21. Soehartono, Iwan, 1995, Metode Penelitian Sosial, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. Sugiyono, 2019, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta. Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Grup, Jakarta.
22. Sutrisno, Edy, 2018, Budaya Organisasi, Jakarta, Prenadamedia.
23. Terry, George R, 2006, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta, Bumi Aksara. Umam, Khaerul, 2018, Perilaku Organisasi, Bandung, Pustaka Setia.
24. Uno, Hamzah. B, 2019, Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
25. Usmara. A, 2006, Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik, Yogyakarta, Amara Books. Zauhar, Soesilo, 2002, Reformasi Administrasi Negara, Konsep Dimensi dan Strategi, Jakarta, Bumi Aksara.
26. Bumi Aksara.
27. Zelvian, Iendy, 2019, Kinerja Pegawai, Pasuruan, Qiaran Medika.