



Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tanjung Balai

INFO PENULIS

Fanna Oha Damanik
Universitas Pembangunan Panca Budi
fannadamanik217@gmail.com
+62 821-2872-8847

Gomgom Romauli Gultom
Universitas Pembangunan Panca Budi
romauligltm644@gmail.com
+62 831-9685-9616

Khairunisa Saragih
Universitas Pembangunan Panca Budi
khairunisasrgh@gmail.com
+62 821-6832-5886

Nurul purnaning Tias
Universitas Pembangunan Panca Budi
nurulpurnaningtias0509@gmail.com
+62 831-2470-7429

Nabilah azzahra
Universitas Pembangunan Panca Budi
nabilagolf@gmail.com
+62 831-5533-0286

Khodijah Batubara
Universitas Pembangunan Panca Budi
khodijahbatubara16@gmail.com
+62 812-6963-9521

Qhayla Fitri Syawaldah
Universitas Pembangunan Panca Budi
qhaylafitrisyawaldah@gmail.com
+62 823-6017-8098

Ahmad Aswan Waruwu
Universitas Pembangunan Panca Budi
ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id
+62 813-6220-1111

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 1, April 2025
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Saran Penulisan Referensi:

Damanik, F. O., Gultom, G. R., ..., Syawaldah, O. F., & Waruwu, A. A., (2025). Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tanjung Balai. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5, (1), 39-46.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanahan yang berlokasi di Kota Tanjung Balai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pertanahan Kota Tanjung Balai. Dengan menguji 47 responden, penelitian ini menggunakan tiga variabel, 9 indikator dan dua hipotesis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Reward, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at the Land Office located in Tanjung Balai City. The aim of this research is to analyze the influence of Rewards and Work Motivation on Employee Performance. The population used in this research were all employees at the Tanjung Balai City Land Office. By testing 47 respondents, this research used three variables, 9 indicators and two hypotheses. The data analysis method used in this research is a quantitative analysis method using multiple linear regression analysis. The results of this research show that rewards have a significant influence on employee performance: motivation has a significant influence on employee performance.

Keywords: Reward, Motivation, Employee Performance

A. Pendahuluan

Dalam tren ketenagakerjaan saat ini, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Dalam tren ketenagakerjaan saat ini, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pemberian reward yang adil dan transparan dianggap sebagai salah satu cara terpenting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Reward tidak hanya mencakup gaji dan upah, tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang memberikan nilai tambah kepada karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan menerima reward yang adil atas kontribusinya, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut Anisah, Frianto (2020) reward merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Dan pemberian reward harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial. Sedangkan menurut Minarsih dan Ria (2021) reward adalah imbalan atau penghargaan dari hasil kerja yang dijalankan agar bisa dijadikan sebagai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Foenay, Fanggihade, Ndoen (2020) reward merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa definisi reward yang telah dikemukakan para peneliti sebelumnya maka dapat disimpulkan reward merupakan sesuatu yang diberikan tempat bekerja terhadap karyawan untuk memuaskan karyawan karena sudah bekerja melebihi kapasitas atau bekerja melebihi target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor reward menurut beberapa sumber :

- 1) Menurut Foenay, Fanggihade, Ndoen (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dibagi menjadi 3, yaitu :
- 2) Faktor eksternal (persaingan, ekonomi, citra, hukum, pasar, , sosial, dan teknologi)
- 3) Faktor manusia (kemampuan, usia, sikap, kinerja, dan kerjasama)
- 4) Faktor perusahaan (organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan, dan proses struktur

Menurut Dwiyanti, Jumawan, Hadita, Simorangkir (2023), berikut ini adalah indikator reward :

- 1) Gaji, pembayaran reguler yang dibayarkan oleh manajemen kepada karyawannya yang ditetapkan dalam kontrak kerja.
- 2) Insentif, suatu jenis insentif tambahan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya untuk mendorong atau memotivasi mereka. faktor penting dalam memotivasi orang untuk berkontribusi.
- 3) Penghargaan, pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi berasal dari dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang kuat membuat karyawan bekerja lebih keras dan merasa puas dengan kinerjanya. Motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, Oleh karena itu, motivasi sering disebut sebagai pendorong perilaku seseorang Hustia (2020). Sedangkan menurut Aulia (2024), mengatakan motivasi kerja adalah arah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka lakukan dengan benar atau tidak. motivasi sangat penting karena memotivasi adalah hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya mendapat hasil yang baik dan berkualitas Pokhrel (2024).

Faktor-Faktor Motivasi merupakan proses psikologis di dalam diri individu yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh segala macam faktor Salam (2021). Dibawah ini merupakan faktor-faktor motivasi diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor internal Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal ini diantaranya :

- 1) Harga diri serta prestasi. Motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitas serta juga mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- 2) Kebutuhan. Tiap-tiap individu mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang itu menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 3) Harapan. Sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap serta juga perasaan subjektif orang tersebut.
- 4) Tanggung Jawab. Motivasi di dalam diri seseorang supaya mau bekerja dengan baik serta juga hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- 5) Kepuasan kerja. Motivasi dalam diri seseorang disebabkan dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Beberapa hal yang termasuk didalam faktor eksternal diantaranya :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan. Suatu dorongan di dalam diri seseorang untuk mau bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. kondisi ini pun dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- 2) Kelompok kerja. Suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- 3) Kondisi kerja. Suatu keadaan yang mana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga bisa bekerja dengan baik.
- 4) Keamanan dan keselamatan kerja. Suatu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan serta juga keselamatan seseorang dalam bekerja
- 5) Hubungan interpersonal Suatu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, serta juga dengan bawahan. Dalam hal ini, tiap-tiap orang ingin dihargai serta juga menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Yusuf (2020) yaitu:

- 1) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan.

- 2) **Inisiatif dan kreativitas**
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- 3) **Rasa tanggung jawab**
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Sofianti (2021) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan. Sedangkan menurut Fauzi dan Nugroho (2020) kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun hasilnya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan Darmadi (2022).

Dari pernyataan di atas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil kerja ini bisa dinilai dari berbagai aspek. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugasnya. Berdasarkan pendapat Sazly dan Permana (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai adalah faktor internal dan eksternal.

- 1) **Faktor Internal**, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.
- 2) **Faktor eksternal**, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana dan lain-lain.

Beberapa indikator dari kinerja pegawai Novianti (2023). Antara lain:

- 1) **Efektif**, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) **Ketepatan waktu**, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 3) **Keselamatan**, indikator ini mengukur Kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek Kesehatan.

Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor ini dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam memengaruhi kinerja seseorang. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu yang bersangkutan. Adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan tujuan pengukuran.

Oleh karena itu, memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh reward, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

B. Metodologi

Metode artikel ilmiah ini menggunakan metode penilitan kuantitatif dengan melakukan survei ke Kantor Pertanahan, yang berada di Tanjung balai Sumatera Utara dan studi literatur yang mencakup kajian buku-buku terkait teori kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidak hubungan antara ketiga variabel tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validasi dari Masing-Masing Variabel adalah sebagai berikut:

1. Reward X1 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	33.4894	10.777	.253	.698
X1.1.2	33.5106	10.429	.388	.676
X1.1.3	33.3191	9.483	.517	.648
X1.2.1	33.3830	9.024	.393	.678
X1.2.2	33.4255	10.163	.322	.687
X1.2.3	33.1915	9.767	.495	.655
X1.3.1	33.2340	10.270	.323	.686
X1.3.2	33.2553	10.325	.368	.678
X1.3.3	33.2766	10.161	.361	.679

Dari table di atas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai Reward dapat dinyatakan valid dimana Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai Role of Thumb sebesar 0,517, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

2. Motivasi Kerja X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	33.9149	4.862	.355	.420
X2.1.2	33.8511	4.912	.274	.446
X2.1.3	34.0213	4.760	.325	.426
X2.2.1	33.9149	4.819	.253	.454
X2.2.2	33.7660	4.922	.339	.426
X2.2.3	33.7447	5.020	.209	.472
X2.3.1	33.8085	5.376	.200	.474
X2.3.2	33.7660	6.140	-.093	.552
X2.3.3	33.8936	5.793	.054	.513

Hasil uji validitas variable Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan tentang lingkungan kerja yang dimasukkan dalam kusioner, sama pernyataan yang mempunyai tingkat Corrected - Item Total Correclation > 0,355 sehingga kusioner untuk variable X2 (motivasi kerja) valid.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	97.9
	Excluded ^a	1	2.1
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha N of Items

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	34.1087	5.921	.213	.569
Y.1.2	34.1522	5.910	.205	.571
Y.1.3	34.1522	5.154	.387	.517
Y.2.1	34.0000	6.178	.090	.602
Y.2.2	34.0870	5.459	.348	.532
Y.2.3	34.0217	5.488	.282	.551
Y.3.1	34.0870	5.326	.362	.526
Y.3.2	34.0435	5.376	.362	.527
Y.3.3	33.9565	6.087	.198	.571

Hasil validitas variable kinerja karyawan (Y) menunjukkan dari 9 pernyataan tentang kinerja karyawan yang dimasukkan dalam kusioner, diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variable kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

4. Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.260	3.784		6.147	.000
	Reward	.398	.100	.509	3.963	.000
2	(Constant)	14.914	5.186		2.876	.006
	Reward	.213	.127	.272	1.682	.100
	Motivasi Kerja	.401	.178	.364	2.249	.030

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.702	.707	9

Data pada tabel reward dapat diketahui N Of Items sebanyak 9 buah memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,702 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Reward dinyatakan konsisten atau Reliabel.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.498	.476	9

Data pada tabel reward dapat diketahui N Of Items sebanyak 9 buah memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,498 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja dinyatakan konsisten atau Reliabel.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.582	.575	9

Data pada tabel reward dapat diketahui N Of Items sebanyak 9 buah memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,582 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kinerja Karyawan dinyatakan konsisten atau Reliabel.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kota Tanjung Balai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda, penelitian ini melibatkan 47 responden yang merupakan karyawan di kantor tersebut. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu reward, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta menggunakan sembilan indikator untuk mengukur hubungan antarvariabel. Temuan utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dalam bentuk gaji, insentif, dan pengakuan atas prestasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pemberian reward yang adil dan transparan untuk meningkatkan rasa dihargai di kalangan karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor internal (seperti rasa tanggung jawab, harga diri, dan kebutuhan) maupun eksternal (seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal), juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat membantu karyawan bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel reward, motivasi, dan kinerja karyawan valid dan reliabel. Hal ini mendukung

kesimpulan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk mendukung hasil penelitian.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik reward maupun motivasi kerja secara individual dan bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi bagi organisasi, khususnya bagi Kantor Pertanahan Kota Tanjung Balai. Perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pengelolaan reward dengan memastikan penghargaan diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi individu. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung motivasi kerja karyawan, misalnya melalui peningkatan hubungan interpersonal, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan pemberian pelatihan untuk pengembangan diri.

Penulis juga mencatat keterbatasan penelitian ini, yaitu cakupan yang hanya mencakup satu organisasi di satu lokasi spesifik, sehingga hasil penelitian mungkin belum dapat digeneralisasikan untuk konteks organisasi yang lebih luas. Penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk menguji hubungan serupa di berbagai sektor dan lokasi yang berbeda guna memperluas pemahaman tentang pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di masa mendatang.

E. Referensi

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771-785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326-337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506-515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>