

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Federal International Finance

Agun Safira Pasaribu¹, Yenni Sofiana Tambunan², Nova Zulfani Panggabean³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, Indonesia, agunsafira8@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, Indonesia, yennisofiana@gmail.com

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, Indonesia, novazulfani@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT. Federal International Finance Sibolga Branch. A descriptive correlational approach was employed, with all employees serving as the research sample. Data were collected using questionnaires and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, coefficient of determination, multiple linear regression, partial tests, and simultaneous tests. The findings indicate that both the work environment and work motivation have very weak relationships with employee performance. Partially, neither variable has a significant effect on employee performance. Simultaneously, work environment and work motivation also do not have a significant effect on employee performance. In addition, both variables contribute only a small proportion to explaining employee performance, indicating that other factors outside the research model play a more dominant role. Therefore, future studies are recommended to include additional variables that may better explain employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

Corresponding Author: Agun Safira Pasaribu

Email: agunsafira8@gmail.com

Tanggal Pengajuan : 01/04/2026

Tanggal Persetujuan : 25/05/2026

Tanggal Publikasi : 01/06/2026

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Pendahuluan

PT. Federal Internasional Finance Cabang Sibolga merupakan perusahaan pembiayaan yang menyediakan layanan kredit sepeda motor baru dan bekas merek Honda. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan perubahan lingkungan eksternal yang dinamis, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian khusus.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, kondisi ruang kerja yang relatif terbatas dan digunakan oleh beberapa divisi secara bersamaan menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman. Aktivitas kerja yang semakin padat pada jam operasional juga berpotensi menimbulkan kejenuhan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun hubungan antarpegawai terjalin dengan baik, keterbatasan fasilitas dan kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memperoleh kesempatan yang optimal untuk mengembangkan kemampuan dan menunjukkan prestasi kerja. Di samping itu, masih terdapat budaya senioritas yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas, sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunkan semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan akan pencapaian dan penghargaan belum sepenuhnya

terpenuhi, sehingga motivasi kerja karyawan cenderung menurun.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun motivasi kerja yang tinggi agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Sementara itu, Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Sibolga, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Sibolga.”**

Telaah Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Siagian (2015), kinerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Senada dengan itu, Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Tambunan et al. (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison et al. (2018) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem manajemen formal yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Lazer & Wikstrom sebagaimana dikutip oleh Zainal et al. (2018) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai dalam kinerja meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Selain itu, Fahmi (2016) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, seperti membantu pengambilan keputusan terkait promosi dan pengembangan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memberikan umpan balik kepada karyawan, serta menjadi dasar dalam pemberian penghargaan. Menurut Hasibuan (2016), indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi seseorang baik secara individu maupun kelompok. Sejalan dengan itu, Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Wursanto (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan nonfisik yang dapat membentuk perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik meliputi bangunan, fasilitas, serta sarana dan prasarana yang tersedia, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan rasa aman, hubungan kerja yang harmonis, dan loyalitas antarpegawai.

Menurut Notoatmodjo (2015), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Selain itu, Nitisemito (2018) menegaskan bahwa perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai yang memiliki tingkat jabatan yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik dan nonfisik yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja dalam melaksanakan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018), motivasi kerja merupakan daya dorong yang membuat seseorang memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi sehingga tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara bersamaan. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang memengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu (Anshori & Iswati, 2017). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Federal International Finance Cabang Sibolga yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017), sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari berbagai referensi yang berkaitan dengan masalah penelitian, sedangkan studi lapangan dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian secara langsung dari responden.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki hubungan negatif sangat rendah dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,080. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan positif sangat rendah dengan Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,115.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,035. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 3,5%, sedangkan sisanya sebesar 96,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 35,313 - 0,150X_1 + 0,195X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,318 ($>0,05$) dengan nilai thitung sebesar -1,009. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti.

Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,253 ($>0,05$) dengan nilai thitung sebesar 1,158. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga tidak terbukti.

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 0,822 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,446 ($>0,05$). Karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel (3,20), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum mampu memberikan perubahan yang berarti terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja mengindikasikan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja. Karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga kondisi lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi diduga memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) serta Arianto dan Kurniawan (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing perusahaan, sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda pada setiap organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Tidak signifikannya pengaruh motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, terlepas dari tinggi atau rendahnya motivasi yang dirasakan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan, seperti sistem pengawasan, kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adha (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Arianto dan Kurniawan (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda pada setiap organisasi sesuai dengan karakteristik dan kondisi lingkungan kerja yang dimiliki.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama belum mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara berarti. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Tidak signifikannya pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja diduga memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, sistem manajemen, serta kondisi perusahaan yang menjadi objek penelitian. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual dan dapat berbeda pada setiap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga, demikian pula motivasi kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan objek penelitian yang terbatas pada PT. Federal International Finance Cabang Sibolga, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas objek penelitian, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Kontribusi Penulis

Agun Safira Pasaribu berperan sebagai penulis utama yang bertanggung jawab dalam penyusunan naskah artikel, pelaksanaan penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, serta analisis hasil penelitian. Yenni Sofiana Tambunan dan Nova Zulfani Panggabean berperan sebagai pembimbing penelitian yang memberikan arahan, masukan, serta melakukan penelaahan dan penyempurnaan terhadap naskah artikel. Seluruh penulis telah menyetujui isi akhir artikel dan menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam pelaksanaan maupun publikasi penelitian ini.

Pendanaan

Penelitian ini didanai secara mandiri oleh Agun Safira Pasaribu. Tidak terdapat pendanaan dari hibah penelitian maupun sumber pendanaan eksternal lainnya.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_iptekas/article/viewFile/2109/1736
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi industri: Seri umum sumber daya manusia*. Liberty.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Furchan, A. (2015). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Gie, T. L. (2015). *Administrasi perkantoran modern*. Nur Cahaya.
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Gujarati, D. N. (2017). *Dasar-dasar ekonometrika* (R. C. Mangunsong, Trans.). Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. A. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Cipta Pustaka.
- Muhammad, F. A., Gani, A., & Husein, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parastar Distrindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 293–306.
- Munandar, A. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Nitisemito, A. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2016). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis* (2nd ed.). USU Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suryabrata, S. (2017). *Metodologi penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, Y. S., Hutabarat, K. P., & Lase, A. (2021). Analisis pengintegrasian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. *AFoSJ-LAS*, 1(4), 381–397.
- Winardi. (2018). *Manajemen perubahan*. Kencana.
- Wursanto. (2017). *Manajemen kepegawaian*. Kanisius.
- Zainal, V. R., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Rajagrafindo Persada.