Publish by: Yayasan Darussalam Bengkulu
https://siducat.org/index.php/sembj
ISSN: 2774-2679
SEMB-J: Vol. 5, No. 2, June 2024, Hal 58-66

The Influence of Work Motivation, Work Environment, Work Culture on Employee Performance (Case Study at the Bengkulu City Trade and Industry Service)

Fery Irawan

Universitas Prof. Dr. Hazarin SH. Bengkulu

e-mail:
irawanfery610@gmail.com

ABSTRACT. In limiting the scope of this research, the author focuses only on the influence of work motivation, work environment and work culture on the performance of employees in the Bengkulu City Trade and Industry Department. The research object is permanent employees of the Bengkulu City Trade and Industry Department. The type of research used in this research is explanatory research. Based on the results of research on work motivation variables, it can be concluded that partially work motivation variables influence employee performance. The T-test value for Work Motivation (X1) is 11.995 > 1.673 with a sig value of 0.000 > 0.05, so H0 is rejected and H1 is accepted. Regarding work environment variables, it can be concluded that partially work environment variables influence employee performance. The T-test value for the Work Environment (X2) is 2.683 > 1.673 with a sig value of 0.010 > 0.05, so H0 is rejected and H1 is accepted. Regarding the work culture variable, it can be concluded that the work culture variable partially influences employee performance. The T-test value for Work Culture (X3) is 3.220 > 1.673 with a sig value of 0.002 > 0.05, so H0 is rejected and H1 is accepted. Regarding the variables of work motivation, work environment and work culture, it can be concluded that simultaneously the variables of work motivation, work environment and work culture influence employee performance. The Fcount test result was 55.363, while the Ftable value was used at a significance level of 5% with df= n-k (59-3-1=55) so that an Ftable of 2.01 was obtained. meaning that work motivation (X1), work environment (X2), work culture (X3) have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance;

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja optimal sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Motivasi merupakan dorongan internal untuk mencapai tujuan, sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Sementara budaya kerja mengacu pada nilai bersama yang mempengaruhi perilaku karyawan. Program transformasi kultural diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengubah paradigma dan cara berpikir dalam perusahaan. Sebuah budaya kerja yang kuat menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan kebiasaan yang telah disepakati oleh organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dari penelitian lapangan, terdapat indikasi rendahnya motivasi kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota

Bengkulu. Tantangan bagi instansi tersebut adalah meningkatkan tingkat kehadiran karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bengkulu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Menurut Sugiyono (2017), Explanatory Research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogorov-Sminov (KS).

Tabel 4.11 Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig	Kriteria	Keterangan
0,830	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : SPSS v. 22

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asym.sig sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai asymp.sig 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berditribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.12 Uji Mulitikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,930	1,075	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Lingkungan Kerja	0,933	1,072	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

Budaya Kerja	0,928	1,077	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

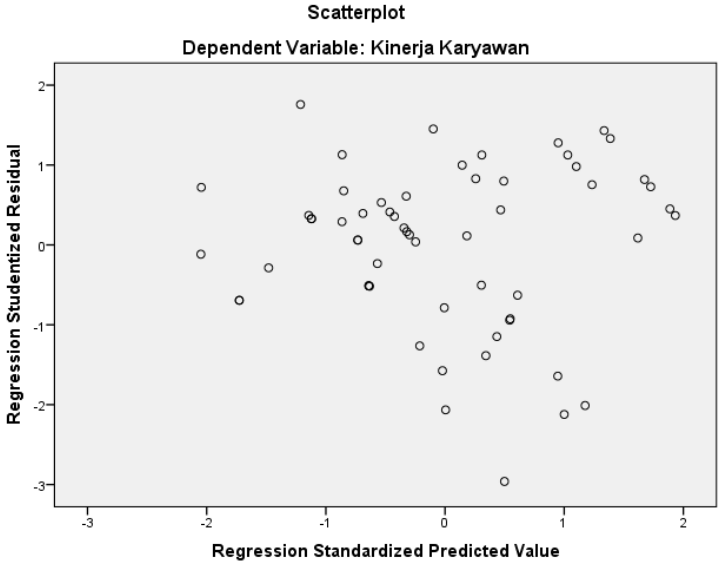
Sumber : SPSS v. 22

Berdasarkan Hasil Tabel 4.12 menunjukkan bahwa baik motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas

Uji Heteroskadestisitas

Uji heterosdekastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini dengan melihat melihat grafik scatterplot SPSS versi 22

Gambar 4.1 Uji Heteroskadestisitas



Sumber : SPSS v. 22

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heteroskadestisitas menunjukan bahwa persebaran data tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskadestisitas.

Analisi Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut.analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Standart Error
Konstanta	10,376	5,026
Motivasi Kerja	0,822	0,069
LingkunganKerja	0,219	0,081
Budaya Kerja	-0,342	-0,225

Sumber : SPSS v. 22

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan koefisien ß merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

Y = 10,376 + 0,822 X1 + 0,219 X2 - 0,342 X3 + e

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diintepretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien Konstanta bernilai positif artinya bahwa Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak mempertimbangkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja maka kinerja karyawan tetap akan meningkat.
2. Koefisien Motivasi kerja bernilai positif artinya setiap kenaikan motibasi kerja karyawan yang dimiliki karyawaan meningkat akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan Sedangkan setiap penurunan motivasi kerja yang dimiliki karyawan menurun akan disertai penurunan kinerja karyawan.
3. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya setiap kenaikan motibasi kerja karyawan yang dimiliki karyawaan meningkat akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan Sedangkan setiap penurunan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan menurun akan disertai penurunan kinerja karyawan.
4. Koefisien Budaya kerja bernilai negatif artinya setiap kenaikan budaya kerja karyawan yang dimiliki karyawaan meningkat akan disertai dengan penurunan kinerja karyawan Sedangkan setiap penurunan budaya kerja yang dimiliki karyawan akan disertai peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai R2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam mejelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai R square sebesar 0,751 (75,1%) dapat diintepretasikan bahwa kemampuan model kepercayaan motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,1% dan sisanya diperngaruh variabel independen lainnya sebesar 24,9%

Uji T

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Variabel	thitung	ttabel	sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	11,995	1,673	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	2,683	1,673	0,010	Berpengaruh
Budaya Kerja	-3,220	1,673	0,002	Berpengaruh

Sumber : SPSS v. 22

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja adalah 11,995 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja adalah 2,683 dengan sig 0,010. Hasil analisis sig. 0,010 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara parsial variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan pada variabel budaya kerja adalah -3,220 dengan sig 0,002. Hasil analisis sig. 0,002 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya kerja (X3) secara stimultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.15 Hasil Uji T

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
55,363	2,01	0,000	Berpengaruh

Sumber : SPSS v. 22

Berdasar tabel 4.15 didapat nilai F hitung 55,363 dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka H_a diterima. Dapat diartikan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3) beperngaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keryawan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian statistik menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga h1 diterima dan h0 ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu memiliki motivasi kerja yang baik, motivasi tersebut meliputi daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggungjawab, dan kewajiban yang baik pada karyawan menjadikan karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya yaitu Riski Nur Adha (2019) yang menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian statistik menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga h1 diterima dan h0 ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu memiliki lingkungan kerja yang baik, lingkungan tersebut meliputi pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, tingkat kebisingan dan hubungan karyawan dan atasan yang baik pada karyawan menjadikan karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya yaitu Christie Pangaila et.al (2022) yang menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian statistik menunjukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga h1 diterima dan h0 ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu memiliki budaya kerja yang baik, budaya tersebut meliputi kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai yang baik pada karyawan menjadikan karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya yaitu Fahreza dan Abd Majid (2018) yang menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Linkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian statistik menunjukan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga h1 diterima dan h0 ditolak , hal ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan Dinas Perekonomian dan Perindustrian Kota Bengkulu.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya yaitu Risky Nur Adha (2019) yang menunjukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variable motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai uji Thitung untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 11,995 > 1,673 dengan nilai sig sebesar 0,000 > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variable lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai uji Thitung untuk Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,683 > 1,673 dengan nilai sig sebesar 0,010 > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variable budaya kerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Nilai uji Thitung untuk Budaya Kerja (X3) sebesar 3,220 > 1,673 dengan nilai sig sebesar 0,002 > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima
4. Berdasarkan hasil penelitian pada variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Fhitung sebesar sebesar 55,363, sedangkan nilai Ftabel digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan df= n-k (59-3-1=55) sehingga di peroleh Ftabel sebesar 2,01. artinya bahwa Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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), 47–62.

Ahmad, D., Mindarsih, T., & Henukh, D. M. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Kontrasepsi Implant Di Puskesmas Baumata. Chmk Midwifery Scientific, 5.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jiaganis, 3(1).

Alma, B. (2013). Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa.

Bangun, S., Hasibuan, P. W. H., & Suheri, S. (2022). Kepatuhan Wajib Pajak: Peran Sistem Administrasi Perpajakan Modern, Kesadaran Wajib Pajak dan Sanksi Manajemen Perpajakan Dalam Perspektif Technology Acceptance Model dan Theory of Planned Behavior. Tirtayasa Ekonomika, 17(1), 152–176.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). CV. AA. RIZKY.

christie Pangaila, N. M., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2).

Fachreza, S. M., & Abd Majid, M. S. (2018). The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City. Unsiyah University: Aceh.

Fajriah, N., & Nursita, M. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Intensitas Modal, Umur Perusahaan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak: Studi Empiris Pada Perusahaan Consumer Non Cyclicals Tahun 2018-2022. AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 3(2), 62–72.

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(4), 874–885.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Agora, 5(1).

Ghozali, I. (2013). aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Information Technology, 2(2).

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Greenhalgh-spencer, H.(2005). Performance Theories in Education: Power. Performance Theories in Education: Power, Pedagogy,. Educational Studies, 95.

Handayani, H., Mamlukah, M., Suparman, R., & Iswarawanti, D. N. (2023). Pengaruh promosi kesehatan melalui media berbasis video dan leaflet terhadap pengetahuan dan sikap kader saka bakti husada dalam pencegahan stunting di kecamatan sukarame pada masa pandemi covid-19 tahun 2022. Journal of Health Research Science, 3(01), 53–62.

Hasan, I. (2015). Analisis data penelitian dengan statistik. Bumi Aksara.

Juliantini, N. K. I., Simamora, A. H., & Sudatha, I. G. W. (2023). Ethnomatematics Based Learning Video Media on Mathematical Content. MIMBAR PGSD Undiksha, 11(2).

Kereh, F., Tumbel, A. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Motor Yamaha Mio Pada Pt. Hasjrat Abadi Outlet Yamaha Sam Ratulangi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(2).

Kotler, K. (2009). Manajemen Pemasaran 1. Edisi ketiga belas. Erlangga.

Kotler, P. (2005). Manajemen Pemasaran. Edisi kesebelas. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Indeks.

Kotler, P. (2016). Prinsip-Prinsip Pemasaran. Erlangga.

Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94–103.

Lupiyoadi, R. (2009). Manajemen Pemasaran Jasa: Jasa Teori dan Praktik. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.

Muharrir, M., & Adwani, A. (2017). Persepsi Camat Kabupaten Pidie Terhadap Kepemimpinan Susilo Bambang Yudhoyono Sebagai Presiden Indonesia Periode 2004-2009 dan 2009-2014 (Suatu Kajian Pada Upaya Pemberantasan Korupsi). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial \& Ilmu Politik, 2(1).

Nadzifah, S. N. (2018). Pandangan GP Ansor Terhadap Salaf Wahabi. Skripsi, UIN, Sunan Ampel Surabaya.

Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.

Paila, J. A., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2018). Pengaruh suasana toko terhadap minat beli konsumen pada UD. Sinar Anugerah Pratama Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6(001).

Rohman, N., Istiningsih, I., & Hasibuan, A. T. (2022). Analisis Kesiapan Mengajar Mahasiswa Prodi Pgmi Melalui Program Pengayaan Keterampilan Mengajar. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 6(1), 790–798.

Rosi, D., Suparman, H. D., Pdi, S., & others. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(1), 102–119.

Satria, A. A. (2017). Pengaruh harga, promosi, dan kualitas produk terhadap minat beli konsumen pada perusahaan A-36. Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, 2(1), 45–53.

Shafia, A. B., & Widianto, E. (2021). Pelatihan Menghafal Al-Qur'an Menggunakan Metode Murojaah dan Tasmi' untuk Meningkatkan Tahfidz Juz 30 di SDI Al-Barokah Pamekasan Madura. Jumat Keagamaan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(3), 145–151.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta CV.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Alfabeta.

Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Jurnal Sumber Daya Aparatur.

Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Supriyanto, A. ., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data). UIN-Maliki Press.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962.

Syahputra, A. (2024). Pengaruh Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.

Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. Jurnal Kewarganegaraan, 6(4), 6611–6624.

Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. International Journal Administration, Business \& Organization, 3(1), 1–6.

Tjiptono, F. (2018). Pemasaran Strategik. Penerbit ANDI.

Tjiptono, F. G., & Dadi, C. (2008). Pemasaran Strategik Jilid 1. In Andi Offset, Yogyakarta. Penerbit ANDI.

Utami, C. W. (2017). Manajemen Ritel Strategi dan Implementasi Operasional Bisnis Ritel Modern Di Indonesia. 2010-ISBN: 978-979-061-127-6--Salemba Empat.

Waliamin, J., Rahmadani, M. G., Fransisko, R., Syahbet, A. F., & Azhari, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 1(1), 35–46.