

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo

Ismi Nabila ^{1*}, Abdul Haris ¹, Yayuk Indah Wahyuningtiyas ¹

¹ Universitas Panca Marga,
Email: 25.isminabila@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 22 Juni 2024

Revised : 23 Juli 2024

Accepted : 25 Juli 2024

Keywords:

Work
Environment, Work
Discipline and Motivation.

Kata Kunci: Lingkungan
Kerja, Disiplin Kerja dan
Motivasi.

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This research aims to examine the simultaneous and partial influence of the influence of the work environment and work discipline on the motivation of employees of the Food Security, Agriculture and Fisheries Department of Probolinggo City. This type of research uses quantitative descriptive. The population was 45 people with the sampling technique in this study using probability sampling. The data uses a questionnaire with data analysis techniques using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear tests, determinant coefficients, and hypothesis tests. The results show that the work environment and work discipline simultaneously and partially have a significant effect on the motivation of employees of the Food Security, Agriculture and Fisheries Department of Probolinggo City.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan dan parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi sebesar 45 orang dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling . Data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, koefisien determinan, dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup suatu instansi, yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh instansi karena keberhasilan instansi tergantung dari bagaimana sumber

daya manusia mampu untuk bekerjasama, baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 187 tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Uraian tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi pegawai. Suasana kerja yang mendukung serta fasilitas yang memadai dan komunikasi yang terbuka, dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja diantaranya adalah: Penerangan, Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Suara atau Kebisingan dan Keamanan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Mengemukakan 5 aspek dasar yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja atau disebut disiplin kerja, yaitu : Kehadiran, Ketaan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, ketearampilan dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkannya. Dalam peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori maslow terdiri dari : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang sebelumnya oleh Penelitian sebelumnya oleh (Abunio et al., 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt radar sulteng 2021. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radar Sulteng 2021. Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Bulukumba 2021. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba 2021.

Hipotesis

- H₁: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel yang digunakan sejumlah 45. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah Probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket.

Data yang dikenakan ialah data primer yang merupakan data yang didapat tanya jawab dan penyebaran angket. Data sekunder ialah informasi yang didapat dari catatan, cetakan seperti gambaran umum Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo yang berupa riwayat, tujuan, struktur organisasi maupun jumlah pegawai. Analisis data menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), uji liner berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan).

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	X ₁ r _{hitung}	X ₂ r _{hitung}	Y r _{hitung}	r _{tabel} 5%	Keterangan
1	0,671	0,657	0,756	0,294	Valid
2	0,671	0,656	0,660	0,294	Valid
3	0,482	0,619	0,714	0,294	Valid
4	0,625	0,691	0,628	0,294	Valid
5	0,721	0,772	0,626	0,294	Valid
6	0,702			0,294	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan perolehan tabel 1 Uji Validitas dapat diketahui dari semua pengukuran variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai dinyatakan valid karena hasil lebih dari 0,294 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

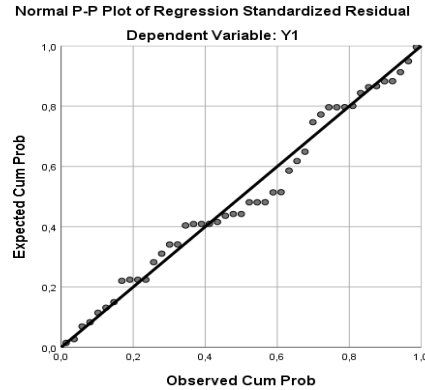
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,723	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,709	0,60	Reliabel
Motivasi	0,706	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal probability plots

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil gambar Normal Probability Plots di atas, menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan sehinggalan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,094	<10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	1,094	<10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan dari kedua variabel memiliki nilai VIF <10 maka variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Durbin-Watson</i>	Ketentuan	Keterangan
1	2,115	$Du < \textit{Durbin-Watson} < 4-Du$	Tidak Autokorelasi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan pada Tabel 5 di atas, bahwa nilai DW sebesar 2,115 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,614 dan 2,383 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,355	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,279	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis output SPSS 26 pada gambar Glajser di atas, menunjukkan bahwa antara atribut eksogen dengan absolut residual lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coeficients B</i>	Keterangan
(<i>Constan</i>)	7,045	
Lingkungan Kerja	0,372	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,255	Hubungan Positif

Sumber : Data Primer diolah, 2024

$$Y = 7,045 + 0,372 X_1 + 0,255 X_2 + 1,228$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 7,045 menyatakan jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), maka motivasi pegawai akan diperoleh nilai sebesar 7,045. Koefisien Regresi b_1 (lingkungan kerja) = 0,372 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat Motivasi Pegawai sebesar 0,372 atau 37,2% dengan variabel bebas lainnya berupa disiplin kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik dan terjamin lingkungan kerja maka semakin meningkatkan motivasi pegawai pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo. Koefisien Regresi b_2 (disiplin kerja) = 0,255 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai sebesar 0,255 atau 25,5% dengan variabel bebas lainnya berupa lingkungan kerja dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinan

Tabel 8. Hasil Uji Determinan

Model	R Square	Keterangan
1	0,794	79,4%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari Tabel 8. di atas dapat dilihat bahwa Nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,794 atau 79,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh

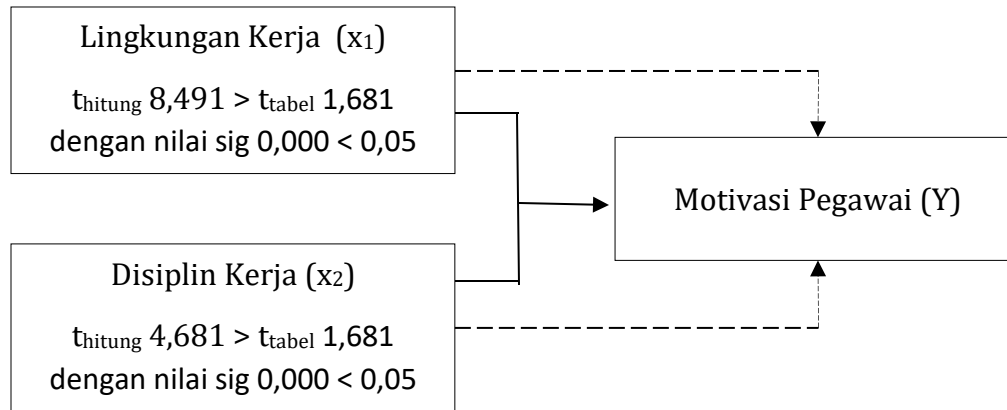
Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 di atas untuk variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 9,604 > dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai sig.t = 0,000, karena nilai sig.t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai. Karena nilai t_{hitung} > dari t_{tabel} sehingga variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat atau variabel motivasi (Y). untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 5,166 dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap motivasi pegawai. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat motivasi pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 2. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi secara simultan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo adalah signifikan dan positif. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar $71,348 > F_{tabel} 3,22$ dengan nilai $sig.F = 0,000 < 0,05$. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat motivasi pegawai (Y). Lingkungan Kerja merupakan faktor penting penentu motivasi pegawai, karna lingkungan kerja seorang karyawan mampu menjalani tugas dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tinggi maka akan semakin meningkat motivasi pegawai. Hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar

$8,491 > 1,681$ dengan nilai $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap motivasi pegawai. Penelitian ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Okny, 2023) dalam konteks “Pengaruh kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kota Probolinggo” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Dengan sejalannya penelitian tersebut pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menyebabkan tingkat konsentrasinya pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat efisiensi dan produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Dan Perikanan Kota Probolinggo adalah berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja jika semakin meningkat maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,618 > 1,672$ dengan nilai $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel stres kerja berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Okny, 2023) dalam konteks “Pengaruh kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kota Probolinggo” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo harus lebih meningkatkan disiplin kerjanya, sebab disiplin kerja sangat mempengaruhi motivasi para pegawai karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku dan semakin baik disiplin kerja pegawai, maka motivasi dapat memberikan dampak bagus di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.

5. PENUTUP / KESIMPULAN

Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap motivasi pegawai, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi maka akan lebih meningkat motivasi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo. Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo dengan adanya motivasi yang tinggi maka Dinas akan semakin dipercaya oleh masyarakat kota Probolinggo. Saran yang diberikan adalah Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo perlu meningkatkan kembali lingkungan kerja dan disiplin kerja karena kedua variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi motivasi pegawai. Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo perlu meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik serta kebutuhan akan semua fasilitas yang dibutuhkan dalam kepentingan pegawai agar pegawai merasa nyaman saat bekerja dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, N., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.39481>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator* (Djanungkoening (ed.)).
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asrul, & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*.
- Kristanti. (2019). Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Anggota IKPI.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Reflika Aditama.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AKA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Setiawan, & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Petugas Pemasyarakatan (Studi Kasus Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tanggerang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 115–124.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (R. Damayanti & Suryani (eds.)). PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). Penerbit ANDI.
- Sofyan. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* STAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Sutopo. (ed.); Edisi Kedu). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Tim Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.(2023-2034). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.