



Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *My Seafood* Bogor

Ranidya Ramitha^{1✉}, Sri Harini², Tini Kartini³,

S1 Manajemen, Universitas Djuanda

Email: ranidyaramitha719450@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *My Seafood* Bogor. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian jumlahnya 42 karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner diuji melalui metode uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Teknik analisis menggunakan skala ordinal untuk menganalisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja moderate, kemampuan kerja moderate, lingkungan kerja moderate dan kinerja karyawan moderate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *My Seafood* Bogor.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, work ability and work environment on employee performance at *My Seafood* Bogor. The methods used in this study are descriptive, quantitative and verificative. The use of samples in the study amounted to 42 employees in the distribution of questionnaires. The questionnaire data were tested through classical validity, reliability and assumption test methods. The analysis technique uses ordinal scales to analyze multiple linear regression, multiple correlation analysis, determination coefficient analysis, hypothesis test. Employee responses to work motivation are high, work ability is good enough, the work environment is good enough and employee performance is high. The results showed that simultaneously and partially work motivation, work ability and work environment had a positive and significant effect on the performance of *My Seafood* Bogor employees.

Keywords : *Work Motivation, Work Ability, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi maupun perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memainkan peran penting dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak utama semua aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, serta untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Sukses dan keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kualitas SDM. Kinerja yang dicapai lebih tinggi jika SDM berkualitas tinggi. Kinerja seorang pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan diukur berdasarkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2016:67).

Restoran *My Seafood* Bogor menyajikan makanan laut internasional dengan berbagai pilihan. Selain memberikan pelayanan yang baik, *My Seafood* Bogor juga bertanggung jawab mengembangkan SDM yang berkualitas dan produktif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen menggunakan berbagai program, termasuk pelatihan, insentif, dan *reward*. Hasil penjualan diharapkan meningkat, tetapi kinerja karyawan masih rendah. Karena kinerja karyawan yang buruk, target penjualan perusahaan tidak tercapai dimana rata-rata pendapatan penjualan sebesar 65%, ketidaktercapaian target ini diduga akibat kinerja karyawan yang buruk. Ada motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan besaran kompensasi yang diberikan perusahaan. Berdasarkan kebijakan pemilik restoran, rata-rata mereka dibayar di bawah Upah Minimum Regional (UMR) atau sebesar 80% dari Upah Minimum Kota (UMK), dan mereka tidak menerima uang makan, BPJS Kesehatan, atau bonus lainnya sehingga berdampak pada menurunnya motivasi karyawan. Hasil wawancara bersama manajer restoran *My Seafood* Bogor menunjukkan bahwa masa kerja rata-rata karyawan 1 hingga 3 tahun yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja masih kurang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar karyawan restoran merasa bosan dan tidak memiliki jenjang karir yang jelas, sehingga mereka memilih untuk berpindah. Seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja lebih dari tiga tahun karena pada masa kerja tersebut karyawan diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengatur operasional restoran dengan lebih baik, yang berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Selain motivasi kerja dan kemampuan kerja, lingkungan tempat bekerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang

dilakukan dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana restoran masih belum memadai, fasilitas dan peralatan banyak yang rusak yang tidak sesuai harapan karyawan untuk memperoleh tempat kerja yang nyaman dan aman. Mengingat betapa pentingnya motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh (Ramadani et al, 2021). Selain itu, penelitian (Puspita, 2014). menemukan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Kinerja Karyawan

Organisasi harus memiliki karyawan yang mampu dan berkinerja tinggi karena keberhasilan mereka dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, (Mangkunegara, 2016:50). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, (Kamir, 2017:189-193). Terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan seperti kualitas dari hasil, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif (Mangkunegara, 2016:61).

B. Motivasi Kerja

Ketika seseorang memiliki rasa motivasi untuk bekerja, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan peran mereka dalam perusahaan. Seberapa kuat motivasi kerja yang dimiliki seseorang akan sangat memengaruhi perilaku yang mereka tunjukkan dalam hal belajar, bekerja, dan aspek lain dari kehidupan mereka. Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan kerja mereka sendiri, (Mangkunegara, 2016:94). Kondisi karyawan yang mendorong untuk mencapai kinerja secara maksimal dipengaruhi beberapa indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan pengembangan diri (Mangkunegara, 2016:95).

C. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kemampuan seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu. Kemampuan kerja adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Kemampuan kerja seseorang akan membedakannya dari orang dengan kemampuan kerja rata-rata atau biasa. Kemampuan kerja (*ability*) merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan karyawan, (Robbins dan Judge, 2016:35-37). Atasan dapat mengetahui karyawan mampu atau tidaknya dapat dilihat melalui beberapa indikator kemampuan kerja seperti kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja, (Robbins dan Judge, 2016:61-67).

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat antara manusia dengan kehidupannya. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi di lingkungan tempat mereka bekerja. Apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar seorang pekerja dan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti kebersihan dan musik, antara lain, (Nitisemito, 2015:183). Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja karyawan diantaranya suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Nitisemito, 2015:159).

E. Metode Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui motivasi untuk bekerja, kemampuan untuk bekerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan *My Seafood* Bogor. Dalam pelaksanaannya, desain penelitian deskriptif dan verifikatif digunakan. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai metode yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan menguraikannya secara menyeluruh, kemudian diteliti sesuai dengan masalah yang akan dipecahkan (Umar, 2016:34). Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:56). Sampel penelitian ini seluruh staf *My Seafood* Bogor, total 42 orang. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga sama dengan sampel atau sampe jenuh (Arikunto, 2019:116).

HASIL DAN PEMBAHASAN

My Seafood Bogor merupakan restoran keluarga dengan varian berbagai menu *seafood* dan *non-seafood* dengan bumbu khas *My Seafood*. Kuesioner dibagikan kepada karyawan *My Seafood* Bogor sebanyak 42 orang yang menjadi sampel dalam penelitian yang dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *My Seafood* Bogor adalah berjenis kelamin laki-laki, berusia 22-29 tahun dengan pendidikan terakhir adalah SMA Sederajat dan masa kerja selama 1-3 tahun dengan penghasilan Rp2.100.000,- s/d Rp3.000.000,-.

A. Hasil Analisis Data

a. Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berikut rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada *My Seafood* Bogor adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan *My Seafood* Bogor

No	Variabel	Nilai Rata-rata Skor	Keterangan
1	Motivasi kerja (X1)	3,31	Cukup Tinggi
2	Kemampuan kerja (X2)	3,31	Cukup Baik
3	Lingkungan kerja (X3)	3,34	Cukup Baik
4	Kinerja karyawan (Y)	3,41	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil rekapitulasi tanggapan karyawan *My Seafood* Bogor pada motivasi kerja mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,31 kategori cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada *My Seafood* Bogor cukup tinggi dalam mendorong karyawan bekerja dengan baik. Sementara itu tanggapan karyawan mengenai kemampuan kerja mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,31 kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan *My Seafood* Bogor cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,34 kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada *My Seafood* Bogor cukup nyaman sehingga mendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan tanggapan karyawan berkaitan kinerja karyawan mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,41 kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan *My Seafood* Bogor tinggi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis melalui regresi linear berganda, berikut rekapitulasi hasil perhitungannya:.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>tandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	5,303	2,705		1,960	0,05
	Motivasi Kerja (X_1)	0,190	0,106	0,248	1,800	0,04
	Kemampuan Kerja (X_2)	0,392	0,199	0,288	1,975	0,03
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,636				
	t_{tabel}	1,685				
	F_{hitung}	59,638				
	Sig	0,000				
	F_{tabel}	2,852				
	R	.902				
	R^2	.814				
	Adjusted R^2	.800				
	Alpha (α)	5%				

Model persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut: $Y = 5,303 + 0,190X_1 + 0,392X_2 + 0,636X_3 + \epsilon$. Analisis korelasi berganda menunjukkan angka korelasi 0,902, yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya R Square ,814, atau 81,4%, pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,4%. Sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, disiplin kerja, usaha, persepsi tugas, hubungan individual atau organisasi, dan retensi sumber daya manusia, (Kasmir, 2017:183-193).

Nilai F_{hitung} sebesar 59,638 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,852 maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Siregar, 2022); (Puspita, 2014); (Azizah, dkk, 2020) dan (Riyanto, dkk 2017).

Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1,800 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,685 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (Harini, dkk, 2020); (Nugroho, 2018); (Theodora, 2015) (Theodora, 2015) dan (Sandhu, dkk, 2017).

Nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 1,975 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,685 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemampuan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Gunawan, dkk 2019); (Prasetyo, dkk, 2015); (Arini, dkk, 2015); (Rano dan Kadir, 2022).

Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 3,203 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,685 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Harini, dkk, 2020); (Rusmawati, 2016) dan (Kartikasari dan Harini, 2015) dan (Zhenjing dkk, 2022).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah lingkungan kerja (X3). Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap aktivitas kinerja seorang karyawan, karena lingkungan kerja merupakan alasan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman dan mudah dengan tersedianya prasarana kerja.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Tanggapan karyawan terhadap masing-masing variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut ;
 - a. Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja cukup tinggi. Indikator motivasi kerja tertinggi adalah kebutuhan sosial dan terendah adalah kebutuhan fisiologis.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap kemampuan kerja cukup baik. Indikator kemampuan kerja tertinggi adalah pendidikan dan terendah adalah masa kerja.
 - c. Tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja cukup baik. Indikator lingkungan kerja tertinggi adalah hubungan dengan rekan kerja dan terendah adalah fasilitas kerja.
 - d. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan cukup tinggi. Indikator kinerja karyawan tertinggi adalah kerjasama dan terendah adalah kuantitas kerja.
- B. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *My Seafood* Bogor.
- C. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *My Seafood* Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, Yusrizal dan Kustini. (2022). "Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda)". Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis. Edisi Juni 2022. E-ISSN : 2622-3368. P-ISSN : 2580-2062. 6(1), 2622-3368.
- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Djombang Baru)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Edisi Mei 2015. E-ISSN : 2302-6332. P-ISSN : 1693-5241. 22(1), 1-9.

- Azizah, Viky Alfiyanti, Hadi Sunaryo dan Khalikussabir (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang)". Jurnal Riset Manajemen. Edisi 2015. E-ISSN : 2597-4017. 17(2), 27-40.
- Gunawan, Rachmat, Sudarijati dan Perismawati Harefa. (2019). "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Ros Catering Tajur Bogor". Jurnal Visionida. Edisi Desember 2019. E-ISSN : 2550-0694. P-ISSN : 2442-417X. 5(2), 1-10.
- Handoko, T Hani. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia.
- Harini, Sri, Erni Yuningsih dan M. Gusnul Rifky. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor". Jurnal Visionida. Edisi Juni 2020. E-ISSN : 2550-0694. P-ISSN : 2442-417X. 6(1), 47-58.
- Harini, Sri, Elvira Hapsari Nurhanafiah dan Lucky Hikmat Maulana. (2020). "Pengaruh Motivasi, Stress dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada PT. Mega Central Finance Bogor". Jurnal Visionida. Edisi Desember 2020. E-ISSN : 2550-0694. P-ISSN : 2442-417X. 6(2), 977-981.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Aziz. (2017). Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data. Jakarta : Salemba Medika.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kartikasari, Nova dan Sri Harini. (2015). "Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan". Jurnal Visionida. Edisi Desember 2015. E-ISSN : 2550-0694. P-ISSN : 2442-417X. 1(2), 59-72.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho. (2018). "Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank DKI Syariah)". Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekbis). Edisi Juni 2018. E-ISSN : 2549-4988. P-ISSN : 2550-1267. 2(1), 39-50.
- Puspita, Sukma Putri Jaya, Heru Susilo dan Mohammad Iqbal. (2014). "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang)". Jurnal

- Administrasi Bisnis (JAB). Edisi Oktober 2014. E-ISSN : 2338-4654. P-ISSN : 1978-743 X. 15(1), 1-10.
- Ramadani, Dilla, Achmad Gani dan Siti Sukmawati. (2021). "Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV". Jurnal Ilmu Ekonomi. Edisi April 2021. 4(2), Halaman 70-82.
- Rano dan Abdul kadir. (2022). "Effect Of Work Ability and Discipline on Employee Performance (Study at PT. Binuang Mitra Bersama)". Jurnal Business and Management Hut Publication. Edisi April 2022. E-ISSN : 2809-4611. P-ISSN : XXX-XXX. 1(2), 9-17.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno dan Hapzi Ali. (2017). "The Impact of Working Motivation, Working Ability and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange". International Review of Management and Marketing. Edisi 2017. E-ISSN : 2146-4405. 7(3), 342-348.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2016). Organizational Behaviour. Amerika Serikat : Pearson.
- Rusmawati, Yunni DJ. (2016). "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya". Jurnal Ekonomi Bisnis. Edisi Maret 2016. E-ISSN : 262-4210. P-ISSN : 1979-746X. 15(1), 749-764.
- Samudra, Chatrin Mustika. (2022). "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran". Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis. Edisi November 2022. E-ISSN : 2622-3368. P-ISSN : 2580-2062. 6(2), 513-525.
- Sandhu, Moeed Ahmad, Javed Iqbal, Waris Ali dan Muhamad Sajid Tufail. (2017). "Effect of Employee Motivation on Employee Performance". Journal of Business and Social Review in Emerging Economies. Edisi Juni 2017. 3(1), 91.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Refika Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Theodora, Olivia. (2015). " Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang". Jurnal Agora. Edisi Juni 2015. E-ISSN : 2338-8234. P-ISSN : 1411-1438. 3(2), 187-195.
- Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani dan Mohamed Haffar. (2017). "Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model". Journal Frontiers. Edisi Mei 2017. 10(1), 10-13.