

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Anggota Direktorat Pengaman Objek Vital Polda Kalimantan Timur

Juan Zerlinda Elvarettha¹, Agustin Handayani²

¹ Mahasiswa Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

Corresponding Author:
Email: agustin@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota DIREKTORAT pengamanan objek vital di POLDA Kalimantan Timur yaitu sebanyak 148 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Peneliti menggunakan tiga alat ukur yakni skala prestasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,961, 0,966 dan 0,952. Hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan hasil berupa skor $R = 0,884$ dengan F linear sebesar 161,645 dan skor signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menjelaskan atas beberapa hasil temuan, yakni hipotesis pertama yang diterima atas adanya hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan timur. Pada hipotesis kedua menunjukkan hasil atas hipotesis yang diterima yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi kerja. Selain itu, temuan hipotesis ketiga menunjukkan hasil hipotesis yang diterima yaitu terdapat hubungan positif antara prestasi kerja terhadap lingkungan kerja. Maka dari itu, seluruh hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship between work motivation and work environment with work performance in members of the directorate of security of vital objects in East Kalimantan Police. The population used in this study were members of the Directorate of Safeguarding Vital Objects at the East Kalimantan Police, namely 148 members. The sampling technique used purposive sampling technique. Researchers used three measuring instruments namely work achievement scales, work motivation, and work environment with reliability coefficients of 0.961, 0.966 and 0.952. The results of multiple linear regression analysis obtained results in the form of an R score = 0.884 with a linear F of 161.645 and a significance score of 0.000. This explains some of the findings, namely the first hypothesis which is

accepted for the existence of a very significant relationship between work motivation and work environment on work performance in members of the East Kalimantan police force's vital object security dierktorat. The second hypothesis shows the results of the accepted hypothesis, namely that there is a significant positive relationship between work performance and work motivation. In addition, the findings of the third hypothesis show the results of the accepted hypothesis, namely that there is a positive relationship between work performance and the work environment. Therefore, all research hypotheses are accepted.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Achievement.*

PENDAHULUAN

Saat ini, masalah keamanan dan ketertiban semakin menjadi perhatian yang krusial. Hal ini terlihat dari peningkatan ancaman dan gangguan yang berkembang dalam berbagai bentuk dan risiko. Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kompleksitas permasalahan sosial (social exclusion) telah menimbulkan ancaman terhadap keamanan objek vital nasional atau obvitnas (Purwanto, 2015). Menurut Surat Keputusan Kapolri Nomor Pol: Skep 783/X/2005, objek vital meliputi kawasan, lokasi, bangunan, instalasi dan usaha yang bersifat strategis.

Gangguan terhadap objek vital dapat berdampak besar pada masyarakat luas dan kepentingan nasional, termasuk ancaman bencana kemanusiaan, kerusakan hasil pembangunan, gangguan transportasi dan komunikasi, serta terganggunya pemerintahan, ketatanegaraan, keamanan, dan pertahanan negara. Dengan demikian, keberadaan anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda sangat penting dalam mencegah adanya aksi-aksi dan menimbulkan kerugian bagi negara dan kerusakan fasilitas umum atau yang termasuk dalam objek vital nasional (Helmi, 2016).

Untuk memberikan arahan pengamanan objek vital, Keputusan Presiden Nomor 63 Tahun 2004 memberikan wewenang kepada Polri melalui Direktorat Pengamanan Objek Vital untuk mengamankan dan mengaudit sistem pengamanan Obvitnas secara berkala. Keberhasilan anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda sangat bergantung pada kinerja mereka, termasuk dalam mengamankan dan melindungi objek vital serta menjalankan tugas lainnya (Putri & Karmudi, 2021). Agar tujuan organisasi tercapai dan anggota merasa puas dalam pekerjaannya, motivasi yang kuat sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja. Peningkatan produktivitas, perbaikan sikap, dan pelayanan yang berkualitas menjadi faktor penting yang mendorong prestasi kerja (Suwanto dkk., 2022).

Menurut Mangkunegara (2019), prestasi kerja merupakan hasil kerja / output yang bersifat baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam satuan periode dalam melaksanakan tugas pekerjaan individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu. Syarat individu bisa dikatakan memiliki prestasi kerja salah satunya adalah memiliki kemampuan serta penguasaan tugas dan bidang yang ada di pekerjaan individu tersebut, dimana individu tersebut seharusnya memiliki kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya (Qurbani dkk., 2021).

Prestasi kerja memiliki peran krusial dalam jalanya tugas di Direktorat Pengaman Objek Vital seperti memastikan kinerja yang efektif untuk perlindungan objek vital dan fasilitas umum masyarakat (Simanjuntak dkk., 2017). Dengan prestasi kerja yang baik,

anggota pengaman objek vital dapat mencegah dan menanggulangi aksi-aksi pengrusakan fasilitas umum, mendapat kepercayaan masyarakat, serta menjaga kredibilitas dan integritas lembaga. Selain itu, prestasi kerja yang optimal juga mendukung kemampuan penanganan krisis dan efisiensi operasional, sambil memastikan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan (Aldi & Susanti, 2019). Dengan demikian, prestasi kerja yang unggul menjadi landasan utama bagi keberhasilan dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolosian terutama pengaman objek vital sebagai penegak hukum yang profesional.

Penjabaran prestasi kerja oleh Mangkunegara (2019) memiliki kebenaran atas fakta yang terjadi di lapangan berupa lingkungan kerja antar anggota yang kurang baik, menyebabkan efek placebo bagi anggota Direktorat Pengaman Objek Vital untuk meniru perlakuan satu sama lain. Bentuk dari sikap negatif yang dilakukan antar anggota biasanya muncul dari sistem motivasi antar anggota yang kurang dan diperburuk dengan dinamika lingkungan di sekitar anggota yang memang cenderung buruk. Fenomena ini dijumpai salah satunya di Direktorat Pengaman Objek Vital Polda Kalimantan Timur, dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 2 April 2024. Berdasarkan fenomena yang didapatkan dari wawancara kepada staf terkait, terlihat bahwa sebagian dari staf memiliki pandangan prestasi kerja atas pekerjaannya masing masing. Dinamika cara bekerja masing masing staf terbentuk dari bagaimana kondisi lingkungan kerja yang sering memilih ikut serta kegiatan diluar tugas datang dalam waktu bersamaan, bagaimana cara penyelesaian pekerjaan dengan hubungan antar staf lain, pemenuhan kewajiban dan tanggung jawab yang kurang maksimal, hingga kurang cocoknya staf dengan gaya kerja / cara staf lain berinteraksi. Hal demikian memunculkan kecenderungan untuk mendapatkan prestasi kerja menjadi lebih kecil yang diikuti dengan motivasi diri yang buruk dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Pengaruh bagaimana lingkungan kerja disekitar direktorat pengaman objek vital menentukan bagaimana kinerja akan pencapaian prestasi kerja yang diciptakan oleh para staf direktorat pengaman objek vital. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi serta lingkungan kerja memiliki peranan akan output dari prestasi kerja dengan jalanya pekerjaan dari waktu ke waktu, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan optimal bagi diri staf maupun instansi.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin meneliti “Hubungan Antara Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja pada Anggota Staf Direktorat Pengaman Objek Vital Polda kalimantan timur”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 148 narapidana sebagai subjek penelitian dari seluruh anggota DIREKTORAT pengamanan objek vital di POLDA Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* merupakan cara sampling acak dengan membagi populasi menjadi beberapa kelompok /*cluster* menggunakan spesifikasi tertentu. Pengambilan data menggunakan tiga skala, skala prestasi kerja, skala motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	Mean	Standar deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Prestasi Kerja	135,18	18,521	0,212	0,391	>0,05	Normal
Motivasi Kerja	150,62	18,984	0,342	0,109	>0,05	Normal
Lingkungan Kerja	116,37	13,845	0,260	0,373	>0,05	Normal

Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data. Metode ini merujuk pada teori *Kolmogorov-Smirnov* yang membandingkan distribusi item yang diuji normalitasnya dengan distribusi normal standar. Distribusi normal sendiri adalah data yang telah diubah menjadi *z-score* dan diasumsikan sebagai data yang normal. Keuntungan dari metode ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi antar peneliti. Hasil analisis data menunjukkan bahwa distribusi data pada ketiga variabel berdistribusi secara normal.

Uji linearitas pertama dilakukan pada variabel motivasi kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh *F*linear sebesar 318,609 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja berkorelasi secara linear.

Uji linearitas kedua dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh *F*linear sebesar 227,391 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja berkorelasi secara linear.

Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan terhadap kedua variabel bebas pada penelitian ini memperoleh hasil skor *VIF* = 6,973 dan skor *tolerance* = 0,143. Hal ini menunjukkan skor pada hitungan *VIF* < 10 dan skor *tolerance* > 0,1. Hasil perhitungan multikolinier pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja).

Pada uji hipotesis dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis pertama yang dilakukan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang diperoleh hasil berupa $R = 0,844$ dengan *F*hitung = 161,645 dan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan timur. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berhubungan terhadap prestasi kerja. Diperoleh rumus persamaan garis regresi $Y = aX_1 + bX_2 + C$ yang kemudian diaplikasikan dengan data pada penelitian menjadi $Y = 0,683X_1 - 0,262X_2 - 1,830$. Hal ini menunjukkan rerata yang diperoleh dari prestasi kerja (kriterium *Y*) pada anggota direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan timur akan mengalami perubahan sebesar 0,683 pada variabel motivasi kerja dan dapat terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,262. Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberi sumbangan efektif terhadap prestasi kerja sebesar 78,2%, dan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor tingkat usaha individu, kondisi fisik, performa pekerjaan, role pekerjaan, dll. Kesimpulan yang didapatkan dari hasil diatas adalah hipotesis pertama di terima.

Pada uji hipotesis kedua dilakukan dengan uji korelasi parsial untuk menguji adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja. Uji hipotesis yang didapatkan adalah berupa skor $r_{x1y} = 0,881$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat prestasi kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Maka dari itu, hipotesis kedua diterima.

Selanjutnya pada uji hipotesis ketiga dilakukan dengan uji korelasi dari variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Uji hipotesis yang didapatkan adalah berupa skor $r_{x2y} = 0,844$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat prestasi kerja maka akan semakin buruk lingkungan kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari rangkaian hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut, Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerjanya. Maka dari itu, hipotesis pertama diterima. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerjanya. Maka dari itu, hipotesis kedua diterima. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerjanya. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya berterima kasih khususnya kepada Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang telah berkenan meluangkan waktu dan membimbing dan memberikan arahan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Kombes Pol. Didik Mulyanto, S.H., S.I.K. dan Ibu Oktarina Saktiyaningsih yang telah membesarkan serta mendidik saya penuh dengan kasih sayang yang tulus. Dan terakhir, saya ucapkan terima kasih dan beribu sayang kepada diri saya sendiri dan sahabatku Viola yang tercinta dan selalu menemani penulis sepanjang perjalanan perkuliahan dengan sukarela dan membuat suasana hati penulis menjadi bahagia.

Saya harap hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. E. (2007). *Decision making & problem solving strategies* (1st ed., Issue 2007). Kogan Page Publishers. England
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap prestasi kerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif (issue march)*. CV Pustaka Ilmu. Jakarta
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. frisian flag indonesia wilayah padang. *STI Ekonomi KBP*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and employees' performance in the public and private sectors in nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1). <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>
- Arikunto, P. D. S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (xiv)*. PT RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2)*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Derafet. (2014). Peningkatan prestasi kerja pegawaipada bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten malinau kalimantan utara. *Jurnal Paradigma*, 3(3), 333–344.
- Dessler Gary. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Ubhara Manajemen Press. Surabaya
- Dwi R, P., Fahrizi, F., & Husin, R. (2020). Hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada pt. rizka pratama di bandar lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(01), 43–50. <https://doi.org/10.24967/jmms.v1i01.500>
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg's motivation theory in workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Handoko, H. T. (2011). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. In *BPFE* (2 Cet 18, Vol. 4, Issue 3).
- Hasibuan, J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Organisasi dan Motivasi. In *Jakarta Bumi Aksara* (Vol. 58, Issue 12).

- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara. Jakarta*
- Hendriansyah. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin serta pengalaman terhadap prestasi kerja karyawan akademi manajemen informatika dan komputer di kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 13–23.
- Idrus, R. (2017). Analisis kinerja karyawan pt. pos indonesia (persero) cabang fakfak. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XI(2), 352–368. <http://ejurnal.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/361>
- Irhammah. (2019). Analisis prestasi kinerja karyawan percetakan pt. indahjaya adipratama bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 1139–1146. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.155>
- Krisnawanto, D. A. (2016). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan toko indomaret. *Universitas Semarang*, 1(20), 110. <http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/45363>
- Leonardo, & Tampubolon, R. P. (2020). Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan (studi kasus pada pt duta logistik asia). *Journal of Chemical Information and Modeling* ISSN. 2550-0414, 53(9), 1689–1699.
- Luthans, F. (2006). Organizational behaviour: an evidence-based approach. *McGraw-Hill, New York*.
- Mangkunegara, A.P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In *Remaja Rosdakarya* (12th ed., Vol. 13, Issue 2013).
- Mangkunegara, A.P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. http://www.nikkei.com/article/DGXNASFB0705B_X00C13A2L01000/
- Munandar, A. S. (2004). Psikologi industri & organisasi. *Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta*.
- Mutmainah. (2017). Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pt sankyu indonesia internasional cikarang. *Journal of Pelita Bangsa*, 1–104.
- Nimran, U., & Amirullah. (2011). Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. In *Bayumedia Publishing* (Vol. 20, Issue 5). Bayumedia Publishing. https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta++PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I
- Nitisemito, & Alex, S. (2014). Manajemen personalia (1st ed., Issue August). *Ghalia. Indonesia*.

bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.
<https://doi.org/10.33830/jom.v10i2.33.2014>

- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pln (persero) apd semarang). *JaTi Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
<https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. (2nd ed., Vol. 66). *Kencana Prenada Media Group. Surabaya*.
- Suwarto. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. indo metro. *Jurnal Derivatif*, 11(2), 62–72.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 1–9.
- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246–257.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>
- Wahyudi, B. (2002). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Widayati, A. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja di masa pandemi covid-19 pada pt.pabrik kertas tjiwi kimia. 1–16. *Jurnal Repository Universitas Brawijaya*.
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerjaterhadap turnover intention (studi pada karyawan pt. hyarta danadipa raya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(1), 2013–2015.
- Winardi, J. (2002). Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen (1st ed., Vol. 3, Issue 1). *RajaGrafindo Persada. Surabaya*.
- Wursanto, D. I. (2005). Dasar-dasar ilmu organisasi. In *Andi Offset* (1st ed., Vol. 3). Andi Offset. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00951-X>
- Yossa, S., & Zunaidah. (2013). Analisis pengaruh kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt.pelabuhan indonesia ii (persero) cabang palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*. 8(1), 10-11.
- Zuana, C. I., Swanto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan pt. jamsostek (persero) kantor cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–9.