

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ENB MOBILE CARE

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ENB MOBILE CARE

Ina Natasya Rahmadini¹, Herminda², Endri Sentosa³, Mahmud⁴

Email: ¹ina.2114290032@upi-yai.ac.id, ²hermina@upi-yai.ac.id,
³endri.sentosa@upi-yai.ac.id, ⁴mahmud@upi-yai.ac.id

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT ENB Mobile Care. Latar belakang studi menunjukkan pentingnya peningkatan kinerja di tengah pertumbuhan bisnis layanan tukar-tambah perangkat elektronik, dengan temuan awal pra-survei pada empat variabel yang seluruhnya berada pada kategori “tinggi”, namun masih ada indikator yang perlu diperbaiki (mis. kesempatan pelatihan, kompensasi/penghargaan, kenyamanan suhu, efektivitas penggunaan sumber daya). Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan PLS-SEM (SmartPLS). Hasil menunjukkan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara rinci: Motivasi Kerja → Kinerja ($\beta = 0,834$; $T=25,195$; $p < 0,001$), Disiplin Kerja → Kinerja ($\beta = 0,836$; $T=21,651$; $p < 0,001$), dan Lingkungan Kerja → Kinerja ($\beta = 0,842$; $T=18,468$; $p < 0,001$). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan program pelatihan & pengembangan, penegakan disiplin berbasis SOP yang adil, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja merupakan tumpuan strategis untuk mengakselerasi kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PLS-SEM

Abstract

This study analyzes the influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT ENB Mobile Care. Pre-survey results place all four constructs in the “high” category, while indicating room for improvement in specific indicators (e.g., training opportunities, rewards/compensation, thermal comfort, resource effectiveness). An associative quantitative method with PLS-SEM (SmartPLS) is employed. The findings show all three predictors significantly and positively affect performance: Motivation → Performance ($\beta = 0.834$; $T=25.195$; $p < 0.001$), Discipline → Performance ($\beta = 0.836$; $T=21.651$; $p < 0.001$), and Environment → Performance ($\beta = 0.842$; $T=18.468$; $p < 0.001$). The results highlight the strategic roles of structured training, fair SOP-based discipline, and improved workplace conditions to accelerate performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, PLS-SEM

I. PENDAHULUAN

Industri Teknologi Informasi (TI) dan layanan tukar tambah perangkat elektronik merupakan sektor yang berkembang pesat (PT ENB Mobile Care, 2025). Salah satu perusahaan yang menonjol di bidang ini adalah PT ENB Mobile Care, yang secara konsisten menunjukkan pertumbuhan kinerja finansial melampaui target dari tahun 2022 hingga 2024. Keberhasilan ini menegaskan strategi bisnis perusahaan yang efektif di tengah kompetisi yang ketat.

Namun, di balik kinerja finansial yang positif, data internal menunjukkan adanya permasalahan operasional, di mana beberapa tim kerja gagal mencapai target Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan. Fenomena ini menciptakan sebuah kesenjangan: kinerja perusahaan secara makro sangat baik, namun kinerja pada level mikro (tim) menunjukkan adanya kendala.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor internal seperti motivasi kerja (Ekhsan, 2019; Robbin, 2006), disiplin kerja (Hasibuan, 2017), dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017). Motivasi mendorong gairah kerja, disiplin memastikan kepatuhan terhadap standar, dan lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas (Sedarmayanti, 2017).

Investigasi awal di PT ENB Mobile Care melalui wawancara dan pra-survei mengindikasikan adanya potensi masalah pada ketiga area tersebut. Ditemukan indikasi bahwa kurangnya program pelatihan yang memadai dapat memengaruhi motivasi (Mangkunegara, 2015), ketidakjelasan pembagian tugas dan dinamika kepemimpinan berdampak pada disiplin kerja (Hasibuan, 2017), serta kepadatan ruang kerja mengganggu kenyamanan lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2017). Isu-isu ini berpotensi menjadi penghambat kinerja karyawan meskipun tidak terlihat dari data keuangan perusahaan secara umum.

Berdasarkan kesenjangan antara keberhasilan finansial perusahaan dan tantangan kinerja internal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ENB Mobile Care.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Robbin, 2006). Kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses perilaku kerja yang ditampilkan untuk mencapai hasil tersebut. Kinerja yang optimal merupakan fondasi bagi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu terkait pekerjaan (Mangkunegara, 2015). Teori Motivasi Prestasi dari McClelland menyatakan bahwa dorongan individu untuk berprestasi (need for achievement), berkuasa (need for power), dan berafiliasi (need for affiliation) adalah pendorong utama perilaku di tempat kerja¹⁰. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya maksimal, yang secara langsung berdampak pada peningkatan hasil kerja. Ketika karyawan merasa memiliki peluang untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan, mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih unggul. Hubungan positif antara motivasi dan kinerja juga telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya, di mana dorongan dan rangsangan yang tepat terbukti meningkatkan produktivitas (Ekhsan, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seorang individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kepatuhan ini bukan hanya tentang menaati aturan, tetapi juga tentang rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja secara terstruktur, efisien, dan konsisten sesuai dengan standar operasional prosedur

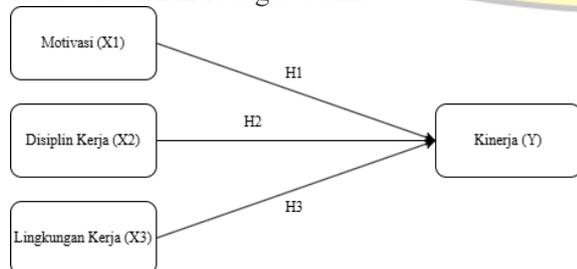
(SOP), yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Faktor-faktor seperti keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, dan penerapan sanksi yang adil sangat memengaruhi tingkat kedisiplinan di organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, dan tata ruang, sementara lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal antar rekan kerja dan atasan²⁰. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mengurangi tingkat stres dan distraksi, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menjadi penghambat produktivitas. Hubungan yang harmonis di tempat kerja juga terbukti mendorong kolaborasi dan semangat tim, yang secara kolektif meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara teoretis diasumsikan memengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antar variabel ini dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ENB Mobile Care.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ENB Mobile Care.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ENB Mobile Care.

III. METODE PENELITIAN

Desain, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-eksplanatori untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ruang lingkup penelitian dilakukan pada PT ENB Mobile Care, yang berlokasi di Jakarta Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf PT ENB Mobile Care yang berjumlah 77 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (di bawah 100), teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 karyawan.

Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, data sekunder berupa dokumen internal perusahaan dan studi literatur juga digunakan untuk mendukung analisis.

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Definisi operasional setiap variabel adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X1) diukur melalui indikator yang diadaptasi dari teori motivasi McClelland, mencakup kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi (Mangkunegara, 2015).

Disiplin Kerja (X2) diukur dengan indikator yang merujuk pada teori Hasibuan, meliputi aspek tujuan dan kompetensi, keteladanan pimpinan, kompensasi, keadilan, dan pengawasan (Hasibuan, 2017).

Lingkungan Kerja (X3) diukur berdasarkan indikator dari Sedarmayanti, yang mencakup lingkungan kerja fisik (pencahayaan,

suhu, tata ruang) dan non-fisik (hubungan interpersonal) (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen diukur melalui indikator yang dikembangkan dari teori Robbins, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja (Robbin, 2006).

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya untuk menangani model yang kompleks dan jumlah sampel yang relatif kecil. Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama:

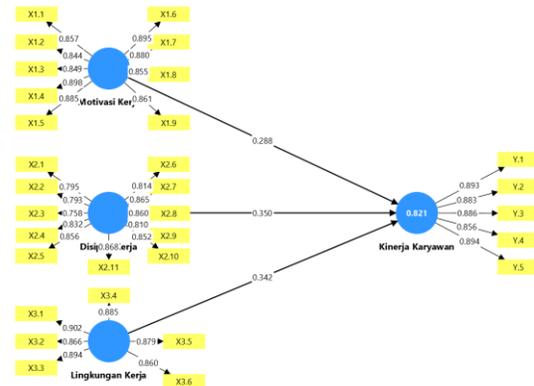
- a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model): Tahap ini bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian meliputi:
 - b. Validitas Konvergen: Dievaluasi melalui nilai outer loading (diharapkan $> 0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE) (diharapkan $> 0,50$).
 - c. Validitas Diskriminan: Diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker, di mana akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih tinggi dari nilai korelasinya dengan konstruk lain.
 - d. Reliabilitas Konstruk: Diukur dengan nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, dengan nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,70$.
- e. Evaluasi Model Struktural (Inner Model): Tahap ini dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian. Pengujian meliputi:
 - f. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar varians variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.
 - g. Uji Hipotesis: Dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk mendapatkan nilai T-statistics dan P-values. Hipotesis diterima jika nilai P-values $< 0,05$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap: evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Hasil Full Outer Model

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas dan reliabilitas yang baik setelah dilakukan satu kali modifikasi. Awalnya, indikator X2.4 (dari konstruk Disiplin Kerja) dieliminasi karena menunjukkan nilai *cross-loading* yang tinggi pada konstruk lain, sehingga melanggar asumsi validitas diskriminan.

Setelah modifikasi, model pengukuran akhir memenuhi semua kriteria yang disyaratkan:

- 1) Validitas Konvergen: Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas ambang batas 0,70. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk juga lebih besar dari 0,50 (berkisar antara 0,689 hingga 0,779), yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya.
- 2) Reliabilitas Konstruk: Semua konstruk menunjukkan reliabilitas internal yang sangat baik, dengan nilai *Composite Reliability* (ρ_c) dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,90, jauh di atas ambang batas 0,70.
- 3) Validitas Diskriminan: Pengujian menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa setiap konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lainnya (nilai HTMT $< 0,90$).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Pertama, nilai

koefisien determinasi (*R-Square*) untuk variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,813 (R^2 Adjusted = 0,805). Nilai ini menunjukkan bahwa 80,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang kuat (*substantial*).

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*. Hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Jalur (β)	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,312	2,885	0,004	Diterima
H2	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,314	2,402	0,016	Diterima
H3	Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,349	2,263	0,024	Diterima

Berdasarkan Tabel 1, ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semua jalur menunjukkan nilai *P-values* lebih kecil dari 0,05 dan nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah signifikan secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,312$; $p < 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa dorongan internal dan eksternal, seperti kesempatan untuk berprestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, merupakan faktor krusial dalam mendorong karyawan di PT ENB Mobile Care untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih proaktif dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan

hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan di berbagai industri (Ekhsan, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,314$; $p < 0,05$). Hal ini berarti kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan standar operasional yang berlaku di PT ENB Mobile Care berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Budaya kerja yang disiplin menciptakan lingkungan yang teratur dan efisien, memungkinkan tugas-tugas dapat diselesaikan secara konsisten dan berkualitas. Temuan ini mendukung penelitian oleh Sutanjar dan Saryono (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin merupakan prediktor penting bagi kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dua variabel lainnya ($\beta = 0,349$; $p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik (seperti kenyamanan ruang kerja) dan non-fisik (seperti hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan) adalah faktor paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan di PT ENB Mobile Care. Lingkungan yang kondusif dapat mengurangi stres, meningkatkan kolaborasi, dan menumbuhkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak signifikan pada produktivitas. Hasil ini konsisten dengan temuan Sembiring (2020), yang juga menyoroti peran vital lingkungan kerja dalam menunjang performa karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, Motivasi Kerja ($\beta = 0,312$; $p < 0,05$), Disiplin Kerja ($\beta = 0,314$; $p < 0,05$), dan Lingkungan Kerja ($\beta = 0,349$; $p < 0,05$) secara individual terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT ENB Mobile Care. Di antara ketiganya, Lingkungan Kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan.

Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 80,5%

dari variasi pada Kinerja Karyawan (R^2 Adjusted = 0,805), yang menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT ENB Mobile Care, upaya manajerial harus difokuskan pada penguatan motivasi, penegakan disiplin, dan, yang terpenting, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa saran yang diajukan:

Implikasi Manajerial untuk PT ENB Mobile Care

Manajemen perusahaan disarankan untuk memprioritaskan beberapa area perbaikan yang teridentifikasi dari indikator terlemah dalam penelitian ini:

- 1) Meningkatkan Motivasi Melalui Pengembangan Diri: Mengingat karyawan merasa kurang mendapat kesempatan pelatihan, perusahaan disarankan untuk merancang program pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur dan dapat diakses oleh seluruh karyawan.
- 2) Menerapkan *Job Enrichment*: Untuk mengatasi persepsi bahwa pekerjaan kurang menantang, pimpinan dapat mendelegasikan tugas yang lebih bervariasi dan memberikan otonomi lebih besar kepada karyawan untuk mendorong kreativitas dan rasa tanggung jawab.
- 3) Memperbaiki Kenyamanan Lingkungan Fisik: Perusahaan perlu segera meninjau dan memperbaiki kondisi fisik tempat kerja, terutama terkait suhu udara yang dirasa kurang nyaman oleh karyawan, karena hal ini berdampak langsung pada konsentrasi dan produktivitas.
- 4) Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya: Perlu adanya sosialisasi dan penetapan SOP yang lebih jelas mengenai penggunaan sumber daya perusahaan secara efektif untuk menekan potensi inefisiensi.

Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Penambahan Variabel: Penelitian di masa depan disarankan untuk memperluas model

dengan memasukkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

- 2) Generalisasi Hasil: Studi ini terbatas pada satu perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan generalisasi, penelitian serupa dapat direplikasi di perusahaan lain dalam industri yang sama atau di sektor industri yang berbeda.
- 3) Metodologi Penelitian: Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*), dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif (wawancara mendalam), guna menggali wawasan yang lebih kaya dan mendalam mengenai dinamika kinerja karyawan.

VI. REFERENSI

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- PT ENB Mobile Care. (2025, Maret 2). *Company Profile*. Diakses dari <http://www.enbmobilecare.co.id>
- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.