

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Jahroni**

**Universitas Sunan Giri Surabaya**

Jahroni.unsuri@gmail.com

**Didit Darmawan**

**Universitas Sunan Giri Surabaya**

dr.diditdarmawan@gmail.com\*

### *Abstract*

*Employee performance appraisal is important to ensure that the company's organizational operations are running according to the main plan and strategic policies. Observation of employee performance needs to be carried out continuously to find out any disturbances and drivers for the formation of performance. This study intends to observe the role of work motivation, discipline and work environment in shaping employee performance. The study was conducted on 142 employees. With the regression technique and SPSS found several things. Motivation, discipline and the workplace environment are proven to simultaneously have a role in the formation of employee performance. Likewise with the role partially. Work environment variables become variables that play a dominant role.*

***Keywords motivation, discipline, work environment, employee performance***

## PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan telah meletakkan posisi sumber daya manusia sebagai aset organisasi. Sebagai aset, sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif agar memperoleh hasil yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Ahmad et al., 2014; Kiley et al., 2015). Strategi manajemen terkait dengan pengembangan sumber daya manusia telah berkembang dan berinovasi agar sumber daya ini dipergunakan dan diberdayakan dengan tepat dan berdampak besar seiring pengembangan organisasi (Fatimah et al., 2018; Padma et al., 2018). Meski ada banyak tantangan di lingkungan bisnis namun pengelolaan yang baik secara manajerial dapat dikondisikan seiring dengan perilaku organisasi dan budaya organisasi (Mahyanalia et al., 2017). Upaya mencapai kinerja organisasi menghadapi dinamika perubahan lingkungan bisnis dan perilaku organisasi (Wahyudi et al., 2006; Wahab et al., 2017). Di sisi lain, ada ancaman bagi sumber daya manusia, yaitu keterlibatan teknologi yang semakin mengurangi peran manusia dalam proses aktivitas di organisasi bisnis (Khasanah et al., 2010; Jamaluddin et al., 2013).

Sumber daya manusia dituntut menjalankan tugas sesuai beban kerja dan mengutamakan kualitas dalam hasil pekerjaan (Darmawan et al., 2020). Meski terkadang dihadapkan pada permasalahan di tempat kerja seperti beban kerja berlebih, stres kerja maupun konflik, namun fokus pemberdayaan manusia tetap harus diperhatikan oleh pengambil kebijakan (Darmawan & Djaelani, 2022). Tempat kerja harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (Naufalia et al., 2022) serta diperkuat dengan kepemimpinan yang tepat untuk mengatur perilaku karyawan (Jahroni et al., 2021; Hariani, 2022). Rutinitas yang menyebabkan kebosanan atau ketidaknyamanan di tempat kerja yang dirasa oleh karyawan dapat menyebabkan keinginan meninggalkan pekerjaan (Ramadhan et al., 2013; Darmawan, 2016; 2019a; 2019b; Mardikaningsih & Munir, 2021).

Semua hal yang memiliki potensi gangguan pembentukan hasil kerja karyawan perlu diperhatikan dan diamati dengan seksama. Kinerja karyawan ditentukan banyak hal. Beberapa studi menunjukkan determinan dari kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang melekat pada diri karyawan adalah salah satunya (Andayani, 2011; Arifin & Darmawan, 2021; Ernawati et al., 2022). Ada juga faktor budaya yang membentuk kinerja

karyawan (Mardikaningsih, 2012; Djaelani, 2016). Kepemimpinan, pengalaman dan kepuasan kerja juga turut berperan membentuk kinerja karyawan (Djati, 2005; Razali, 2006; Putra, 2020; Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Setiap pekerja seharusnya memiliki motivasi untuk menunjukkan hasil kerja terbaik untuk kepentingan perusahaan (Lestari & Arifin, 2021; Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Studi ini bermaksud untuk mengamati peran dari motivasi kerja, kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Manfaat dari temuan studi ini diharapkan menjadi perhatian organisasi dan menjadi bahan menyusun kebijakan di masa depan.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Banyak studi menyebut motivasi punya kontribusi membentuk kinerja karyawan (Lestari, 2014; Hariani et al., 2016; Arifin et al., 2017; Mardikaningsih et al., 2022; Darmawan, 2022). Motivasi sebagai penggerak pekerja agar melakukan pekerjaan dan menyelesaikan kewajiban dengan kemampuan dan hasil terbaik. Tanpa ada motivasi yang positif maka pekerjaan dimungkinkan mencapai hasil yang tidak baik. Perusahaan harus mendorong adanya motivasi pada diri karyawan meski itu seharusnya menjadi kesadaran setiap individu.

Kedisiplinan juga menjadi salah satu faktor penting pembentuk kinerja. Ada ragam peraturan dan kebijakan perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerja. Ini ada dengan maksud agar kondisi dan situasi di tempat kerja tetap kondusif dan penegakan peraturan berdampak pada keteraturan perilaku para pekerja. Pada studi yang lalu, disiplin punya peran bermakna terhadap hasil kerja karyawan (Arifin et al., 2017; Aprilianti et al., 2019; Sinambela et al., 2019; Sulaksono & Mardikaningsih, 2021; Darmawan, 2022). Kedisiplinan yang diikuti oleh pekerja akan membuat kehidupan di tempat kerja akan lebih tertib.

Lingkungan kerja yang dapat diterima oleh pekerja memiliki peran membentuk kinerja para karyawan (Lestari, 2014; Mardikaningsih, 2016; Sinambela & Lestari, 2021). Di tempat kerja yang ditemui oleh pekerja setiap hari secara rutin perlu dikondisikan dengan tujuan membuat nyaman, aman dan mendukung proses kerja. Dampak memburuk dari kondisi lingkungan kerja akan menyebabkan pekerja merasa tidak betah dan itu akan memunculkan kemungkinan pekerja akan meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya.

Perusahaan sudah seharusnya memerhatikan lingkungan kerja dan mengupayakan agar memberikan peran positif mengembangkan hasil kerja yang lebih baik.

## **METODOLOGI**

Studi ini dilakukan di objek penelitian di sebuah perusahaan di Surabaya. Ada 183 karyawan dan angket disebarakan kepada semua. Pengembalian angket hanya berasal dari 142 karyawan dan ini selanjutnya dijadikan sebagai responden di penelitian ini. Survei dilakukan dengan bantuan Whatsapp Group dari karyawan. Ada tiga variabel bebas dan satu terikat. Motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja adalah variabel bebas. Variabel terikat ditunjukkan oleh kinerja karyawan.

Motivasi kerja diukur dengan indikator physiological; safety; affiliation; self-esteem; dan self-actualization yang didasarkan pada teori Maslow (Retnowati et al., 2021). Disiplin kerja diukur dengan indikator tingkat kehadiran; tidak ada pelanggaran; kepatuhan; konsistensi; dan menjaga ketertiban (Arifin et al., 2017). Lingkungan kerja terukur dengan indikator keamanan; kenyamanan di tempat kerja; interaksi; adanya upaya pemberdayaan karyawan; dan dukungan fasilitas dan sarana (Lestari et al., 2020). Kinerja karyawan ditunjukkan dengan indikator keterampilan teknis; ketepatan waktu; penanganan masalah; pembelajaran; kreativitas; kuantitas (Sinambela et al., 2019).

Indikator-indikator tersebut diuraikan dalam bentuk pernyataan di angket. Angket bersifat pernyataan tertutup dengan pilihan sikap menggunakan skala Likert. Ada empat rentang dari setuju, agak setuju, kurang setuju, tidak setuju. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan teknik regresi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ada 142 responden dari 183 karyawan secara keseluruhan. Karyawan merespon baik permintaan untuk mengisi angket. Pendapat mereka terkumpul dalam tabulasi data dan diolah melalui SPSS. Profil responden yang mengisi angket ada pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Profil Responden**

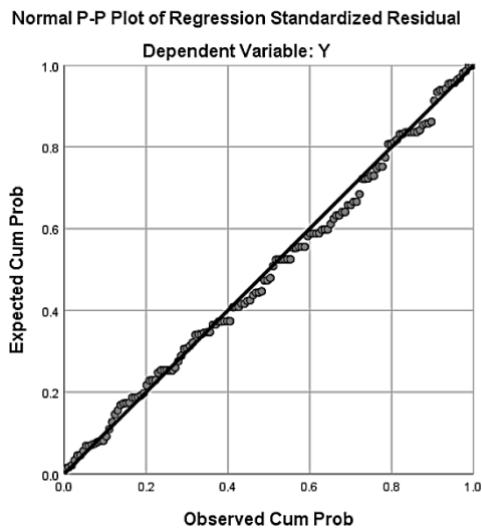
No	Karakteristik	Profil	N	%
1	Gender	Wanita	97	68,3
		Laki-laki	45	31,7
2	Status	Menikah	85	59,9
		Belum Menikah	51	35,9
		Pernah Menikah	6	4,2
3	Masa Kerja	Kurang 1 tahun	5	3,5
		1 – 3 tahun	25	17,6
		4-5 tahun	18	12,7
		6-10 tahun	73	51,4
		Lebih dari 10 tahun	21	14,8

Tabel 1 secara ringkas menyajikan tiga profil, yaitu gender, status, dan masa kerja. Ada 97 pekerja wanita dan 45 pekerja laki-laki. Di perusahaan tersebut memang lebih banyak pekerja wanita dibandingkan pekerja laki-laki sehingga hasil perolehan tersebut telah dianggap mewakili pekerja berdasarkan gender. Pada profil berdasarkan status, ada 85 pekerja yang telah menikah dan 51 yang belum menikah. Pekerja memang di dominasi oleh kelompok angkatan kerja muda. Berdasarkan masa kerja, ada 94 pekerja yang telah bersama perusahaan lebih dari lima tahun. Ini menunjukkan kesetiaan pekerja pada perusahaan pada tingkatan yang baik.

**Tabel 2. Reliabilitas Instrumen**

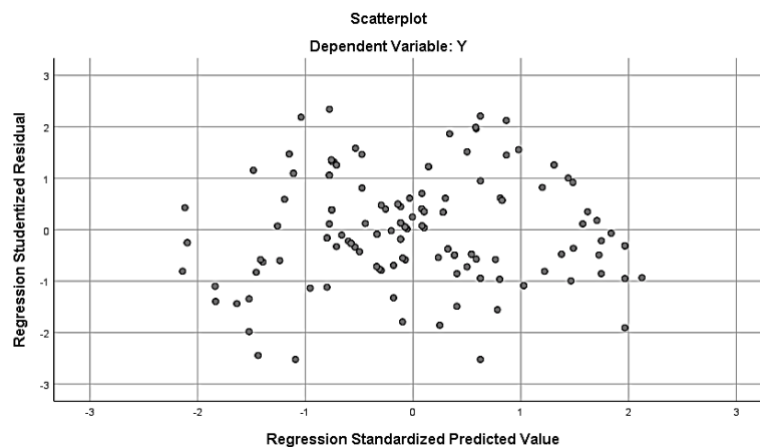
No	Variabel	Alpha	N
1	Motivasi kerja (X.1)	0,742	Reliabel
2	Disiplin kerja (X.2)	0,691	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X.3)	0,835	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,754	Reliabel

Validitas instrumen ditujukan pada butir pernyataan di angket. Ada delapan butir untuk motivasi kerja; ada lima butir untuk disiplin kerja; ada tujuh butir untuk lingkungan kerja; dan ada delapan butir untuk kinerja karyawan. Output SPSS menghasilkan semua butir-butir pernyataan tersebut memiliki angka item corrected total correlation lebih dari 0,3 dan dinyatakan semua valid. Reliabilitas semua variabel terlihat pada tabel 2 dan semua dinyatakan reliabel. Selanjutnya normalitas data pada gambar 1.



**Gambar 1. Tes Normalitas**

Gambar 1 sebaran data bergerak searah garis diagonal dan ini berarti data tersebar dan terdistribusi secara normal. Output SPSS juga menghasilkan bukti heteroskedastisitas tidak ada karena gambar 2 tidak ada pola khusus dan terlihat acak.



**Gambar 2. Tes Heteroskedastisitas**

Dari tabel 3 diketahui tidak ada masalah multikolinearitas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF tidak lebih 10. Nilai DW 1,229 juga menunjukkan tidak ada autokorelasi. Model regresi memenuhi asumsi klasik dan model yang dihasilkan adalah  $Y = 18,699 + 2,329X.1 + 1,993X.2 + 2,745X.3$ .

**Tabel 3. Uji t dan Model Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.699	2.488		7.516	.000		
	X.1	2.329	.247	.458	9.442	.000	.884	1.131
	X.2	1.993	.318	.314	6.262	.000	.827	1.209
	X.3	2.745	.378	.370	7.254	.000	.800	1.250

Pengujian t diperoleh setiap nilai signifikan adalah 0,000 dan lebih rendah dari 0,05. Ini berarti motivasi, disiplin dan lingkungan kerja benar-benar punya peran nyata membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi variabel yang berperan dominan.

Pengujian F dari output SPSS memperoleh nilai F hitung yang besar, yaitu 114,304. Signifikan memenuhi kurang dari 0,05 sehingga dinyatakan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki peran nyata membentuk kinerja karyawan. Itu ditunjukkan tabel 4.

**Tabel 4. Uji F(Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4562.268	3	1520.756	114.304	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1836.021	138	13.305		
	Total	6398.289	141			

Table 5 dari output SPSS diperoleh nilai korelasi 0,844 dengan indikasi hubungan yang terbentuk antar variabel adalah sangat kuat dan positif. Koefisien determinasi diperoleh nilai 0,707 yang berarti ada 70,7% peran motivasi, disiplin, lingkungan dalam membentuk kinerja karyawan. Hanya ada 29,3% peran variabel lainnya.

**Tabel 5. Nilai R dan Adjusted R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.707	3.648	1.229

Motivasi mempunyai kontribusi membentuk kinerja karyawan. Ini sesuai dengan studi sebelumnya (Lestari, 2014; Hariani et al., 2016; Arifin et al., 2017; Mardikaningsih et al., 2022; Darmawan, 2022). Karyawan yang termotivasi berpeluang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus memandang hal ini sebagai pertimbangan memperhatikan dan mengupayakan segala hal yang dapat mendorong kemunculan motivasi kerja. Kompensasi yang menyebabkan ketercapaian kepuasan karyawan adalah salah satunya (Hariani & Irfan, 2019; Munir et Al., 2022). Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai penguat motivasi (Hariani & Sinambela, 2021). Segala hal yang menurunkan motivasi kerja harus dicegah dan dihindari agar tidak mengganggu kinerja individu dan organisasi. Stres kerja adalah salah satu penghambat dari kinerja (Issalillah, 2022). Tekanan berlebih pada beban kerja menjadikan karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi (Irfan & Putra, 2021). Ini harus dihindari terjadi.

Disiplin kerja terbukti benar-benar berperan membentuk kinerja karyawan dan ini sesuai dengan studi yang lalu (Arifin et al., 2017; Aprilianti et al., 2019; Sinambela et al., 2019; Sulaksono & Mardikaningsih, 2021; Darmawan, 2022). Adanya kedisiplinan menyebabkan ketertiban di tempat kerja. Ini penting dan harus terjadi guna mendukung pelaksanaan kerja di lingkungan kerja. Para manajer harus melaksanakan tugas pengawasan untuk memastikan setiap peraturan di tempat kerja telah ditaati dengan benar dan menyeluruh oleh semua karyawan (Djaelani & Retnowati, 2022).

Lingkungan kerja yang dapat diterima oleh pekerja terbukti memiliki peran membentuk kinerja para karyawan. Ini sesuai dengan temuan studi sebelumnya (Lestari, 2014; Mardikaningsih, 2016; Sinambela & Lestari, 2021). Lingkungan kerja juga dapat membentuk kepuasan kerja (Lestari et al., 2020; Arifin & Mardikaningsih, 2022). Menurut Novrianda et al. (2012) dan Putra dan Darmawan (2022), lingkungan kerja yang kondusif dapat menggiring pada profesionalisme kerja. Lingkungan fisik maupun non fisik harus dibentuk sedemikian rupa agar pekerja merasa nyaman di tempat kerja (Darmawan et al., 2020b; Darmawan et al., 2021). Ini akan membentuk kehidupan kerja yang berkualitas dan meningkatkan konduktivitas kerja (Baskoro et al., 2002; Retnowati & Sinambela, 2019).



## KESIMPULAN

Motivasi, disiplin serta lingkungan di tempat kerja terbukti memiliki peran terhadap pembentukan kinerja karyawan. Untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik di lingkungan kerja perlu adanya peningkatan motivasi dan kedisiplinan serta pengembangan lingkungan di tempat kerja yang kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif bagi perkembangan kinerja karyawan. Untuk peningkatan motivasi maupun kedisiplinan dapat menerapkan sistem reward and punishment sebagai bentuk penghargaan sekaligus upaya menjaga ketertiban dan peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., et al. 2014. Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. *The Business & Management Review*, 4(2), 295-312.
- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Aprilianti, E. T., E. A. Sinambela, D. Darmawan & A. R. Putra. 2019. Hubungan Pendidikan, Pengalaman, Kedisiplinan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(3), 187-194.
- Arifin, S. R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Arifin, S., & D. Darmawan. 2021. Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arifin, S. & R. Mardikaningsih. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5 (2), 98-106.
- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. 2002. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.
- Darmawan, D. 2016. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 22-29.
- Darmawan, D. 2019a. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 16-21.

- Darmawan, D. 2019b. Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim. 2020a. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. 2020b. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih., S. Arifin., E. A. Sinambela., A. R. Putra. 2021. Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. 2021. Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Darmawan, D. 2022. Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. 2022. Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 429-433.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. 2016. Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Djaelani, M., & E. Retnowati. 2022. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 32-38.
- Djati, S. P. & D. Darmawan. 2005. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Fatimah, S., et al. 2018. The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Hariani, M., D. Darmawan & Y. Yuli. 2016. Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Untuk Mengembangkan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 67-76.
- Hariani, M., & M. Irfan. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 30-36.

- Hariani, M., & E. A. Sinambela. 2021. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Hariani. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 440-444.
- Irfan, M., & A. R. Putra. 2021. Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 302-306.
- Issalillah, F. 2022. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 48-56.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Jamaluddin, A., et al. 2013. Human Resource Management Implications of Technology-based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Khasanah, H., et al. 2010. Pengantar Manajemen Bisnis, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Kiley, A.M., et al. 2015. Strategic Flexibility and the Virtue of Innovation in Responding to the Dynamics of Change. *The Journal of Management Studies*, 31(3), 865-878.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (Jesya)*, 3(2), 529-536.
- Lestari, U. P., & Arifin, S. 2021. Regulasi Diri dan Motivasi Berprestasi: Analisis Korelasi dan Pengamatan kepada Perilaku Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 312-316.
- Mahyanalia, R., et al. 2017. Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2012. Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R & M. Munir. 2021. Studi tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2 (1), 17-21.
- Mardikaningsih, R. & S. Arifin. 2022. Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18 (1), 80-100.

- Mardikaningsih, R., E.A. Sinambela & V. Mendrika. 2022. Peran Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 4 (1), 250-255.
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. 2022. Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717-724.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. 2022. Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. 2012. Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Padma, A., et al. 2018. Contingency Approach to Strategies for Service Firms, *Business Research*, 7(2), 178-189.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (1), 186-197.
- Putra, A. R. & D. Darmawan. 2022. Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. 2013. Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. 2006. Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Retnowati, E. & E. A. Sinambela. 2019. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, 9(1), 1-10.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim, & M. Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A., & U. P. Lestari. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sulaksono & R. Mardikaningsih. 2021. Studi Tentang Kedisiplinan dan Pengembangan Karir yang Membentuk Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 149-158.
- Wahab, E., et al. 2017. Marketing New Products to Mainstream Customers, *Journal of Economics and Business*, 8(2), 239-246.
- Wahyudi, I, et al. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.