



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM PENGELOLAAN SAMPAH DI DLHKP KOTA
KEDIRI**

Oleh:

Azizatus Sholikhah (2112010147)
Dr. Subagyo, M.M. (0717066601)
Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M (0704047306)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Sampah Di DLHKP Kota Kediri
2. Ketua : Azizatus Sholikhah
 - a. Nama Lengkap : 2112010147
 - b. NPM : FEB/Manajemen
 - c. Fak/Prodi : Dsn. Cengkirejo Rt/Rw: 002/001
 - d. Alamat Rumah : Ds. Maduretno Kec. Papar Kab. Kediri
 - e. Telp./HP : 081553402462
 - f. Email : azizatussholikhah787@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 2 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp. 10.000.000
- Jumlah Seluruhnya : Rp. 10.000.000

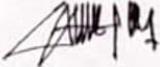
Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605



Kediri, 02 Juli 2025
Ketua,



Azizatus Sholikhah
NPM. 2112010147

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kelancaran, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulisan laporan penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu. Tanpa berkat dan rahmat-Nya, penulis tidak akan mampu menyelesaikan karya ini. Dengan Penuh rasa syukur, penulis berhasil menyelesaikan diseminasi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Sampah Di DLHKP Kota Kediri” sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.

Tak lupa, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan laporan penelitian ini. Penghargaan dan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Bapak Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M. Selaku Dosen pembimbing penyusunan seminar proposal.
5. Bapak Dr. Subagyo, M.M. al selaku Dosen pembimbing 1.
6. Bapak Poniran Yudo Leksono, S.E, S.Psi, M.M selaku Dosen pembimbing 2.
7. Bapak Kepala Bidang Pengelolaan sampah, yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
9. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan laporan penelitian ini.

Dalam laporan penelitian ini, penulis berusaha mengungkap Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Sampah Di DLHKP Kota Kediri. Penulis mengakui bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kekurangan atau kesalahan dalam penulisan laporan penelitian ini. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Semoga laporan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan Penelitian ini terhadap Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Sampah Di DLHKP Kota Kediri. Hasil penelitian ini dapat langsung diterapkan pada strategi kinerja yang meningkatkan komitmen dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Akhir kata penulis berharap agar karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya.

Kediri, 02 Juli 2025

Azizatus Sholikhah
Npm. 2112010147

RINGKASAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana kinerja pegawai dalam pengelolaan sampah di DLHKP Kota Kediri yang dipengaruhi oleh motivasi, etos kerja, dan kondisi tempat kerja. Pegawai DLHKP Kota Kediri diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk analisis kuantitatif. Berbagai pengujian, termasuk validitas dan reliabilitas dilakukan dan diikuti dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji-t, dan uji-F dalam SPSS versi 25.0. Selain itu, uji asumsi klasik diterapkan untuk meningkatkan reliabilitas temuan penelitian. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), ketiga faktor yang meliputi lingkungan sosial kerja, disiplin pegawai, dan motivasi dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai secara signifikan dan penghasilan memberikan sumbangan sebesar 2% terhadap keseluruhan variasi hasil kerja pegawai. Studi ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa lingkungan kerja, disiplin pegawai, dan pemicu motivasi semuanya memiliki dampak lebih besar dalam meningkatkan kinerja. Analisis bersamaan dari studi ini memberikan sudut pandang baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor pengelolaan limbah. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, penelitian ini menyarankan agar DLHKP Kota Kediri lebih fokus pada elemen-elemen yang dapat meningkatkan kinerja pekerja, seperti memberikan insentif yang sesuai, memperkuat disiplin kerja, dan membangun lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian ini terbatas pada sektor pengelolaan sampah di DLHKP Kota Kediri dan hanya mencakup beberapa variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya menyarankan untuk memperluas cakupan ke sektor lain dan memasukkan variabel tambahan yang relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Regresi Linear Berganda, SPSS, Penelitian Kuantitatif, Koefisien Determinasi

DAFTAR ISI

Laporan Penelitian	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Ringkasan	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II Kajian Teori.....	6
A. Kinerja Pegawai	6
1. Pengertian Kinerja Pegawai	6
2. Indikator Kinerja Pegawai.....	7
B. Motivasi.....	8
1. Pengertian Motivasi:.....	8
2. Indikator Motivasi	9
C. Disiplin Kerja	9
1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2. Indikator Disiplin Kerja.....	10
D. Lingkungan Kerja.....	10
1. Pengertian Lingkungan Kerja:.....	10
2. Jenis dan Indikator Lingkungan Kerja	11
E. Kerangka Berpikir	12
F. Hipotesis Penelitian.....	14
BAB III Metode Penelitian	15
A. Deskripsi Metode Penelitian	15
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	15
C. Sasaran Penelitian	15
D. Instrumen Penelitian.....	17
E. Prosedur Analisis Data	19
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	21
A. Hasil Penelitian	21
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	21
2. Analisis Data	23
B. Pembahasan.....	30
BAB V Kesimpulan Dan Saran	33
A. Kesimpulan.....	33
B. Saran.....	33
Daftar Pustaka	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Gap Penelitian Terkait Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai	4
Tabel 3. 1 Skala Likert	17
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Penelitian	17
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	18
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	19
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	23
Tabel 4. 2 Usia	23
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	24
Tabel 4. 4 Jabatan.....	24
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	24
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	25
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	26
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	26
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi	27
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	28
Tabel 4. 11 Hasil Uji-T	29
Tabel 4. 12 Hasil Uji-F.....	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konsep	13
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian.....	40
Lampiran 2: Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	41
Lampiran 3: Instrumen Penelitian	42
Lampiran 4: Tabulasi Angket.....	46
Lampiran 5: Dokumentasi	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam dunia kerja, terutama di sektor pemerintahan. Kinerja pegawai yang optimal menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi, karena berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Fenomena umum yang kerap ditemukan di lingkungan instansi pemerintah adalah rendahnya kinerja akibat kurangnya motivasi, lemahnya disiplin, serta kondisi lingkungan kerja yang belum memadai (Tirta, 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Secara khusus, Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan, dan Pertamanan (DLHKP) Kota Kediri merupakan instansi yang berperan penting dalam menjaga kebersihan, pengelolaan lingkungan, dan keindahan kota. Namun, berdasarkan observasi awal, masih terdapat beberapa permasalahan dalam hal kinerja pegawai di bidang pengelolaan sampah. Misalnya, terdapat pegawai yang datang terlambat, kurang mematuhi aturan kerja, serta belum menunjukkan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Suasana kerja yang monoton, kurangnya apresiasi, dan tuntutan kerja yang cukup berat juga diduga menjadi penyebab menurunnya motivasi dan semangat kerja pegawai.

Dalam struktur organisasi DLHKP Kota Kediri, di bidang pengelolaan sampah mencakup berbagai jenis tenaga kerja dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Pegawai yang terlibat di bidang ini antara lain meliputi tenaga sapan, tenaga TPS (Tempat Penampungan Sementara), tenaga TPS 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*), tenaga TPA (Tempat Pemrosesan Akhir), tenaga angkutan, tenaga satgas kebersihan, hingga tenaga administrasi. Setiap jenis jabatan ini memiliki karakteristik

kerja yang berbeda dan menuntut kompetensi yang spesifik, baik dalam hal kemampuan teknis, fisik, maupun administratif. Misalnya, tenaga sapan bertugas menjaga kebersihan jalan protokol dan lingkungan umum dengan mobilitas tinggi di lapangan, tenaga TPS 3R bertugas memilah dan mendaur ulang sampah yang memerlukan ketelitian, sedangkan tenaga TPA menghadapi proses pengolahan akhir sampah yang membutuhkan ketahanan fisik dan mental tinggi karena harus bekerja di lingkungan dengan risiko kesehatan yang cukup tinggi. Sementara itu, tenaga administrasi berperan dalam pencatatan, pelaporan, dan pengelolaan data operasional sampah agar proses manajemen berjalan efisien dan terkontrol.

Meskipun peran masing-masing pegawai berbeda, semua unsur ini saling terkait dalam mendukung keberhasilan sistem pengelolaan sampah kota. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dari masing-masing bagian secara spesifik. Permasalahan seperti kurangnya motivasi atau lemahnya kedisiplinan dapat memberikan dampak berantai terhadap efektivitas pengumpulan, pengangkutan, dan pengolahan sampah. Begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti minimnya fasilitas kerja, area kerja yang tidak nyaman, atau hubungan sosial antarpegawai yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat kerja secara menyeluruh. Melalui pendekatan yang tepat berdasarkan pemetaan fungsi pegawai sesuai dengan unit kerja mereka, upaya peningkatan kinerja di bidang pengelolaan sampah dapat dilakukan secara lebih terarah dan efektif.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan sinergi antara berbagai faktor pendukung. Kinerja yang baik dapat dicapai apabila pegawai memiliki tujuan kerja yang jelas, diberi penghargaan atas prestasi, serta merasa nyaman di lingkungan kerjanya. Mangkunegara,(2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dalam konteks DLHKP Kota Kediri, kinerja beberapa pegawai masih perlu ditingkatkan, mengingat masih sering ditemukan keterlambatan kerja, dan ketidak patuhan terhadap aturan.

Penelitian oleh Waspodo et al.,(2017) juga menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

Motivasi kerja, merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi. Namun, di DLHKP Kota Kediri, motivasi sebagian pegawai masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif, minimnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan sedikitnya apresiasi yang diberikan oleh atasan. Herzberg,. Mausner and Snyderman,(1959) dalam teori dua faktornya mengemukakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi langkah strategis dalam upaya mendorong kinerja yang lebih baik.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memainkan peran penting. Disiplin mencerminkan sikap taat terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam bekerja. Di DLHKP Kota Kediri, bagian pengelolaan sampah masih sering dijumpai pegawai yang tidak hadir tepat waktu, meninggalkan tugas sebelum waktunya, serta kurang patuh terhadap prosedur kerja. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016), disiplin yang tinggi akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi pula terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang lemah akan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan pencapaian target kerja organisasi.

Terakhir, faktor lingkungan kerja turut menentukan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung secara psikologis akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja. Di DLHKP Kota Kediri bagian penelolan sampah, kondisi lingkungan kerja yang terkadang kurang memadai, seperti fasilitas kerja yang terbatas atau hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, turut menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja. Robbins, & Judge, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif menciptakan

pengalaman kerja yang lebih baik, memotivasi pegawai, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Tinjauan beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 1. 1 Gap Penelitian Terkait Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Hasil	Peneliti
Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif & signifikan	1. Norkhalisah (2024) 2. Novritas (2021)
	Tidak berpengaruh signifikan	1. Madyoningrum & Azizah (2022) 2. Cristine (2024)
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif & signifikan	1. Anwar et al. (2022) 2. Razaq (2021)
	Tidak berpengaruh signifikan	1. Muna & Isnowati (2022) 2. Irawan et al. (2021)
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif & signifikan	1. Ismoyo (2024) 2. Ahmad et al. (2022)
	Tidak berpengaruh signifikan	1. Ningsih et al. (2022) 2. Sabilalo et al. (2020)

Sumber: Data diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan inkonsistensi, di mana beberapa studi menemukan pengaruh yang signifikan sementara yang lain tidak. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya research gap yang perlu ditelusuri lebih lanjut, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah seperti DLHKP Kota Kediri. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi upaya peningkatan efektivitas kerja di lingkungan DLHKP.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pegawai di kantor DLHKP Kota Kediri. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan**

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Sampah Di DLHKP Kota Kediri” sebagai fokus penelitian ini.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di latar belakang, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan sampah di DLHKP Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan sampah di DLHKP Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan sampah di DLHKP Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan sampah di DLHKP Kota Kediri

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alam, S., Wijaya, P., & Primagraha, U. (2024). *Jurnal Krakatau The Effect Of Work Motivation And Work Disipline On The Performance Of Employees Of The Population And Civil Registration Office (Dukcapil) Of Serang Regency Pendahuluan Penyelenggaraan Catatan Sipil pada jaman Pemerintah Hindia Belanda*. 00, 169–186.
- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 353–367.
- Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar. *Kindai*, 20(1), 060–075. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, J. W. & S. (1959). The Motivation to work. In *Relations Industrielles-industrial Relations* (Vol. 15). <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149119223>
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*

perusahaan.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Norkhalisah, Arif Budiman, M. F. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. *Skripsi*, Univeristas Islam Riau.
- Razaq, M. H. Al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Skripsi*. <https://repository.uir.ac.id/15771/1/175210880.pdf>
- Rivai, Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 16. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tirta. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(02), 494–506.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Waspodu, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2017). Pengaruh

Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. UNITEX Di Bogor. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1 SE-Articles), 97–115.
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/780>