

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL SAMBEL
SRAGEN**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Oleh :
INDAH WIDIYAWATI
NIM C0118027

Pembimbing 1 : Abdullah Zailani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si

Pembimbing 2 : Drs. Darsono M.Si

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

**Judul : PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL
SAMBEL SRAGEN**

Nama : INDAH WIDIYAWATI

NIM : C0118027

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 14 Juli 2022



Indah Widiyawati



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI WAROENG
SPECIAL SAMBEL SRAGEN**

Nama : Indah Widiyawati

NIM : C0118027

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dandapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta,2022

Disetujui dan diterimabaik
untukdipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono M.Si)
NIDN0604036401

Pembimbing I

(Abdullah Zailani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN 0010127201



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL
SAMBEL CABANG SRAGEN**

Nama : Indah Widiyawati

NIM : C0118027

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal: 21 JULI 2022

Dra. Sri Wijastuti, MM

Kurniawati Darmaningrum, SE., MM

Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si

Mengatahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. Trio Handoko, M.M)

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL SAMBEL SRAGEN

Indah Widiyawati, Abdullah Zailani, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: indahwidiyawati221@gmail.com

ABSTRAKSI:

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambel Sragen. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan angket secara langsung pada 40 responden tenaga kerja di Waroeng Spesial Sambel Sragen. Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambel Sragen. Sedangkan variabel Kepuasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambel Sragen.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan di waroeng makan spesial sambel cabang sragen.

ABSTRACT:

The role of human resources is very important to achieve company goals, this certainly does not escape the various supporting factors in improving employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, job satisfaction and work environment on employee performance at Waroeng Special Sambel Sragen. The main purpose of this study was to determine the effect of motivation, job satisfaction and work environment on employee performance. In this study, data collection used direct questionnaires on 40 workers respondents at Waroeng Special Sambel Sragen. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that the variables of motivation and work environment positively and significantly affect employee performance at Waroeng Special Sambel Sragen. While the Satisfaction variable has no significant effect on Employee Work Performance at Waroeng Special Sambel Sragen branch.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction and Work Environment, Employee Work Performance at waroeng eat special sambel sragen branch

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan setiap perusahaan merupakan suatu aktivitas yang dapat kita lihat setiap hari. Perusahaan selalu bersaing untuk dapat bertahan dalam setiap persaingan yang ada untuk memperoleh suatu tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya). Hal tentunya tidak luput dari berbagai factor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun prestasi kerja karyawan.

untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga serta waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Permatasari (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2011:501) yaitu kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap posesif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Syamsir & Hidayat kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan dari mana karyawan memandang pekerjaannya. Selain faktor motivasi dan kepuasan kerja yang mendorong prestasi kerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan yang mendukung dapat mendorong karyawan

nuntukbekerjalebihbaik. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut umi farida (2016) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:22) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya secara pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok.

Maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian replikasi yang bersumber dari penelitian terdahulu. Peneliti tertarik pada variable Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada tempat penelitian yang peneliti pilih, yaitu Waroeng Makan Spesial Sambel Sragen.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Faktor Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Waroeng Makan Spesial Sambel cabang Sragen.)**

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Faktor Motivasi

a. Pengertian faktormotivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Adapun Motivasi dapat dibagi ke dalam dua faktor (Mustafa, 2012), yaitu internal dan eksternal yang penjelasannya dapat dilihat berikut ini :

- 1) Motivasi Internal dapat digambarkan sebagai dorongan dari para karyawan yang berasal dari dasar keinginannya mengembangkan potensi di dirinya, seperti keinginan untuk berprestasi, keinginan karirnya.
- 2) Motivasi Eksternal merupakan semua dorongan yang berasal dari pihak di luar individu yang mempunyai daya dorong untuk menggerakkan individu tersebut, termasuk didalamnya adalah bagaimana kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variasi serta jumlah imbalan yang diharapkan akan diterima.

c. Teknik membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2016:324), Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Motivasi sikap
2. Menjadi manajer yang baik
3. Memperbaiki komunikasi
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan.
5. Memenangkan kerjasama
6. Mendorong inisiatif

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para anggota. Menurut Howell (dalam Munandar, 2008) kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka nya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan menurut (A. P. Mangkunegara, 2013) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ialah suatu kondisi perasaan berkaitan mengenai pekerjaan dengan melibatkan beberapa aspek diantaranya penerimaan upah/gaji, kesempatan dalam pengembangan karir, penempatan kerja, co workers relationship (hubungan dengan karyawan lainnya), serta mutu pengawasan.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut : Menurut (Solong, 2019 hal. 42-43) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

- 1) sikap umum pegawai terhadap karyawan terhadap karyawan, yaitu bahwa pegawai yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat bekerja
- 2) tingkat keterlibatan pegawai, yaitu sejauh mana seorang pegawai diikuti sertakan dalam menentukan nasib organisasi.
- 3) Komitmen organisasi, yaitu merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri sendiri secara positif dengan organisasi

4. Lingkungan kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang

baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara itu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna. (Ariani et al., 2013)

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperature atau suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memacu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014:103), menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja yang ada diperusahaan tersebut.

5. Prestasi karyawan

a. Pengertian Prestasi Karyawan

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012). Oleh karena itu prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, jika prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan, dan pada akhirnya akan berdampak pada pendapatan sebuah perusahaan. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walaupun mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang tinggi dengan tingkat motivasi yang sama.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Menurut Mangkunegara, (2014:13), mengatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor kemampuan

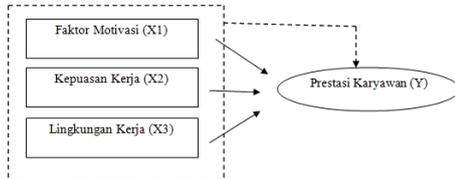
Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill).

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan dan perkembangan disuatu perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan



Keterangan :

—————> : Secara Parsial

- - - - - : Secara Simultan

Variable Dependen :

Prestasi kerja karyawan

Variable independent :

- Faktor Motivasi (X_1)
- Kepuasan kerja (X_2)
- Lingkungan kerja (X_3)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori, Sugiyono (2014: 132). Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah.

1. Motivasi

Ho : Motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap prestasi Kerja Karyawan

Ha: Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

2. Kepuasan Kerja

Ho : Kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Ha : Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

3. Lingkungan Kerja

Ho : Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Ha : Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

4. Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)

5. Ho : Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Ha : Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Selain itu juga pendekatan kuantitatif untuk memperoleh signifikansi dan pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu Faktor Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi Karyawan Waroeng Makan Spesial Sambel Sragen

2. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini biasa disebut juga variabel eksogen.

- Motivasi (X_1)
- Kepuasan Kerja (X_2)
- Lingkungan Kerja (X_3)

b. Variabel Dependen Variabel dependen disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disebut juga variabel endogen.

- Prestasi Kerja Karyawan (Y)

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan judul penelitian di atas, maka terdapat 4 variabel dalam penelitian ini. Operasional variable untuk pengujian hipotesis yang dilakukan adalah:

a. Indikator faktor motivasi

Newstrom dalam Wibowo (2014:p.123) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian Mc Celland yang berfokus pada dorongan untuk achievement, affiliation dan power.

b. Indikator-indikator Kepuasan kerja

- 1) Indikator kepuasan kerja Menurut (Sariningtyas & Widya, 2016) indikator dari kepuasan kerja, sebagai berikut :
- 2) Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Siagian(2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua indikator yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik tercipta karena hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

d. Indikator-indikator Prestasi kerja
Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu

- 1) Kualitas Kerja

Yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang baik dan bertanggung jawab.

2) Kuantitas Kerja

Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3) Jangka waktu

Yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas Biaya

yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau meenekan kerugian

SUMBER DATA

1. Primer

Menurut Husein Umar (2013:42) Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2. Sekunder

Menurut Husein Umar (2013:42) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik saturation sampling. Saturation sampling atau sampling jenuh atau istilah lain adalah sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 85). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 40 orang dimana seluruh karyawan terlibat dalam pengambilan sampel.

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018: 80) Populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah makan spesial sambal sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:18) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data memerlukan langkah yang strategis dan juga sistematis untuk mendapatkan data yang valid dan juga sesuai dengan kenyataannya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:230) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden.

2. Observasi

Dilakukan untuk memperoleh data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu situasi ketika barang datang dan diproses masuk ke gudang hingga input pemesanan customer.

3. Dokumentasi

Informasi yang diperoleh dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penelitian kinerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini. (Ariani et al., 2013)

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument

atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).
di mana :

r = Korelasi antara masing-masing pertanyaan

x = Skor pertanyaan

S_{xy} = Skor total pertanyaan

N = Jumlah responden

Angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan *critical value* menurut tabel dengan *level of significant* (α) sebesar 1%. Bila korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka tiap item pertanyaan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2011).

a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid.

b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji tingkat validitas tiap-tiap item pertanyaan, digunakan analisis korelasi *product moment*, dengan tingkat *critical value* atau ke-validan sebesar 5%.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

3. Uji Asumsi Klasik

Suatu persamaan regresi linier diperlukan uji asumsi klasik untuk menentukan bahwa model yang kita peroleh tidak bias dan efisien, yaitu memenuhi sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik

terdiri dari tiga macam, yaitu:

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

- Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas
- Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil analisis regresi berupa koefisien untuk masing masing variabel independen. Koefisien diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Dimana Y adalah variabel terikat (dependen) dan X adalah variabel bebas (independen).

Keterangan :

Y = Pencegahan Kecurangan

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Y= Produktivitas karyawan

E = Standar error

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka criteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap

variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05, dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas.

HASIL ANALISIS DATA

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Waroeng Makan Spesia Sambel Sragen dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden. Berdasarkan data yang diolah maka penulis akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Distribusi Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Valid	29	72.5
Laki – Laki		
Perempuan	11	27.5
Total	40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebesar 29 atau 72,5%, sedangkan 11 atau 27,5% adalah perempuan.

Distribusi Usia Responden

	Frequency	Percent
Valid	8	20.0
20 – 24 tahun		
25 – 29 tahun	18	45.0
30 – 34 tahun	9	22.5
35 – 39 tahun	5	12,5
Total	40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2022
 Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 25 – 29 tahun yaitu sejumlah 18 orang atau 45.5%, sedangkan berusia antara 20 – 24 tahun sejumlah 8 orang atau 20.0%, sedangkan yang berusia antara 30 – 34 tahun sejumlah 9 orang atau 22.5%. dan yang berusia antara 35 – 39 tahun berjumlah 5 orang atau 12.5%.

a. Distribusi Lama Been

	Freque ncy	Percent
Valid 1 – 3 tahun		40.0
4 - 6 tahun	6	15.0
7 - 9 tahun	17	42.5
10 tahun	1	2,5
Total	40	100.0

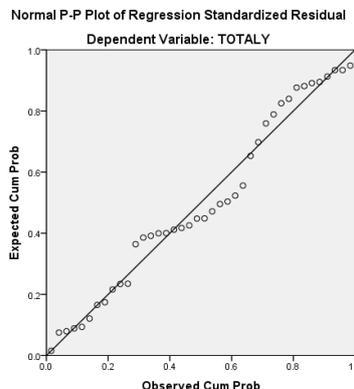
Sumber : Data primer yang dioleh, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden sudah bekerja antara 1 – 3 tahun sejumlah 16 orang atau 40%, kemudian yang bekerja antara 4 – 6 tahun sejumlah 6 orang atau 15%, sedangkan yang bekerja antara 7 – 9 tahun sejumlah 17 orang atau 42,5%. Dan yang sudah bekerja selama 10 tahun berjumlah 1 orang atau 2,5%.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Varabel	Item	Korelasi	Status	Cronbach Alpha	Status
Motivasi	X1.1	0,869	Valid	0,863	Reliabel
	X1.2	0,901	Valid		Reliabel
	X1.3	0,803	Valid		Reliabel
	X1.4	0,837	Valid		Reliabel
	X1.5	0,836	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja	X2.1	0,785	Valid	0,878	Reliabel
	X2.2	0,799	Valid		Reliabel
	X2.3	0,867	Valid		Reliabel
	X2.4	0,842	Valid		Reliabel
	X2.5	0,817	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja	X3.1	0,877	Valid	0,915	Reliabel
	X3.2	0,781	Valid		Reliabel
	X3.3	0,923	Valid		Reliabel
	X3.4	0,900	Valid		Reliabel
	X3.5	0,876	Valid		Reliabel
Prestasi	Y1	0,829	Valid	0,940	Reliabel
	Y2	0,934	Valid		Reliabel
	Y3	0,943	Valid		Reliabel
	Y4	0,870	Valid		Reliabel
	Y5	0,921	Valid		Reliabel

3. Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah,2022 (terlampir)

Gambar grafik P-Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar

disekitar garis diagonal mengikuti arah garis histogram. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

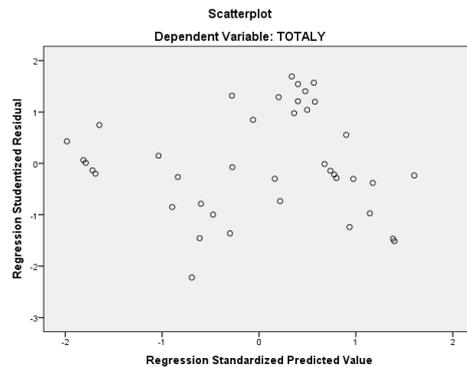
4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,363	2,752	Tidak ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,995	1,005	Tidak ada Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,363	2,755	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel dependen dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (terlampir)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedstisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
1 (Constant)	-12.694
Motivasi (X1)	0.729
Kepuasan (X2)	0.214
Lingkungan Kerja (X3)	0.609

Sumber : Data primer yang diolah, 2022(terlampir)

Persamaan regresinya,
sebagaimana berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -12.694 + 0,729X_1 + 0,214X_2 + 0,609X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda adalah Nilai konstan (a) betanda negatif, yaitu -12.694 artinya apabila motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja sama dengan (0) maka prestasi kerja mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,729 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan (X2) yaitu sebesar 0,214 artinya kepuasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0,609 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

7. Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
(Constant)	2.576	0.014
Motivasi (X1)	4.253	0.000
Kepuasan (X2)	1.080	0.287
Lingkungan Kerja (X3)	3.620	0.001

Sumber : Data primer yang diolah 2022, (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas diketahui perbandingan t-tabe; dengan t-hitung dan nilai signifikansi yaitu :

a. Pada variabel motivasi t hitung yaitu 4,253 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.253 > 2,028$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima atau secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Waroeng Makan Spesial Sambel Sragen.

b. Pada variabel kepuasan t hitung yaitu 1,080 dan nilai signifikansi

sebesar 0,287. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,080 < 2,028$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,287 > 0,05$. Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak atau secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan Waroeng Makan Spesial Sambel Sragen.

c. Pada variabel lingkungan kerja t hitung, yaitu 3,620 dan nilai sigifikansi sebesar 0,001. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,620 > 2,028$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima atau secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Waroeng Makan Spesial Sambel Sragen.

8. Uji F

Model	F	Signifikansi
Regression	50.973	0.000 ^b

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (terlampir)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh hasil bahwa F hitung bernilai 50,973 sedangkan f tabel bernilai :

$$F = k; n - k$$

$$F = 3; 40 - 3$$

$$F = 3; 37$$

$$F = 2,86$$

Yang berarti bahwa f hitung $> f$ tabel yaitu $50,973 > 2,86$ dan tingkat signidikasi $0,000 < 0,5$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F tersebut diartikan bahwa variabel independen yaitu motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

9. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.794	3.086

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (terlampir)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel, diketahui dari Adjusted R Squere sebesar 0,794 hal ini dapat diartikan bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi variabel motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya 20,6% prestasi kerja disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak diseratakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Uji Parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Beta Motivasi (X1) 0,513 atau 51,3% yang artinya Motivasi berpengaruh sebesar 51,3% terhadap prestasi kerja karyawan di waroeng makan spesial sambel cabang sragen.
2. Uji Parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Beta Kepuasan Kerja (X2) 0,079 atau 7,9 % yang artinya Kepuasan Kerja Tidak terdapat pengaruh sebesar 7,9 % terhadap prestasi kerja karyawan di waroeng makan spesial sambel cabang sragen.
3. Uji Parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Beta Motivasi (X2) 0,437 atau 43,7% yang artinya lingkungan berpengaruh sebesar 43,7% terhadap prestasi kerja karyawan di waroeng makan spesial sambel cabang sragen.
4. Motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Waroeng Serba Sambel Sragen. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil Uji F yang diperoleh hasil bahwa F hitung > F tabel yaitu 50,973 >

2,86 dan tingkat signifikansi 0.000 < 0.5, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara simultan variabel motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja Karyawan Waroeng Spesial Sambel Sragen.

SARAN

1. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka sejumlah saran yang diberikan antara lain :
 - a. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Waroeng Spesial Sambel Sragen. Oleh karena itu pihak manajemen rumah makan perlu memberikan motivasi positif untuk para karyawan agar tercipta prestasi kerja yang baik.
 - b. Kepuasan merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Waroeng Spesial Sambel Sragen. Meskipun demikian pihak manajemen harus tetap memperhatikan mengenai kepuasan kerja setiap karyawannya.
 - c. Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Waroeng Spesial Sambel Sragen. Oleh karena itu pihak manajemen rumah makan perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan karyawan agar tercipta prestasi kerja yang baik.
 - d. Bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-daktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan wawasan serta pandangan yang lebih luas.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah wawasan variasi Variabel pengaruh faktor motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, karena banyaknya topic dan dapat

mengembangkan dengan yang lebih baik. Selain itu peneliti juga dapat menambah literatur bacaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Utami, H., & Susilo, H. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 123–131.
- Junani, P., & Metemko, T. (2021). *Pilemon junani tumin metemko a012182073*.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (n.d.). PENGARUH KONFLIK KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ROBERTA PRIMA TOBACCO.
- Motivasi, P., Prestasi, T., Di, K., & Padang, H. (2019). *Jurnal pendidikan dan keluarga*. 11(02), 174–182.
- Nurhasanah, A. (2010). KERJA KARYAWAN PADA BANK INDONESIA CABANG SAMARINDA. 6(1), 1349–1356.
- Pos, P. T., Persero, I., & Kupang, C. (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG *Ruben Fallo Mangngi*. 7(2), 207–224.
- Sari, V. N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt . Pegadaian (Persero) Kota Padang*. 8(2), 37–48.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (n.d.). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah) The Factors Influence Employees Achievement at Religion Ministry of Central Java Province*. 1–23.
- Putra A.C ; Agus Sutarjo; Sunreni. Maret (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang.
- Haeruddin M.I.M, Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, Muhammad Yushar Mustafa. Vol. 5 No.1 (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internet dan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan : Sebuah Kuantitatif
- Ruslan. Volume : 15 Nomor : 2 Tahun 2021. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Atas Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja