



## Pengaruh *Work Environment*, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja UMKM Kabupaten Demak

Mutrofin Rohmaniah<sup>1\*</sup>, Raully Sijabat<sup>2</sup>, Rita Meiriyanti<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas PGRI Semarang, Indonesia

**Abstract:** *This study aims to test and determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline on the performance of MSMEs in Demak Regency. This study uses a quantitative method. The population in this study, the author uses the population of MSME actors in Dempet District, Demak Regency in the culinary, fashion, automotive, and agribusiness sectors, totaling 282 MSMEs. Based on the sample calculation using the Slovin formula, it can be seen that the sample in this study is 165 MSMEs. The sampling technique used in this study is the probability sampling method, all elements (eg: people, households) in a population have an equal opportunity to be selected in the sample. The results of this study are that the work environment affects performance, work motivation affects performance, and work discipline affects the performance of MSMEs in Demak Regency.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh *work environment*, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja umkm Kabupaten Demak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi pelaku UMKM yang berada di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak pada bidang kuliner, bidang fashion, bidang otomotif, dan bidang agrobisnis yaitu berjumlah 282 UMKM. Berdasarkan penghitungan sampel dengan rumus Slovin dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 165 UMKM. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling*, seluruh unsur (misalnya: orang, rumah tangga) dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dalam sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu *work environment* berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja umkm Kabupaten Demak.

**Kata kunci:** kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitas. Aktivitas ini tidaklah dianggap sebagai suatu kegiatan yang memiliki pola dan urutan yang dilakukan secara relatif dan teratur serta berulang. Artinya tujuan dari organisasi dapat dicapai melalui tatanan manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi.

Keberadaan UMKM terbukti telah mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah kemiskinan yang ada. Saat ini, UMKM di Indonesia terus berkembang. Namun, pertumbuhannya belum diimbangi peningkatan kualitas. Hal ini membutuhkan perhatian serius dari semua pihak. Selain itu, UMKM juga berperan besar dalam menyerap tenaga kerja. Dalam menghadapi pasar global, UMKM dituntut untuk bisa bersaing dengan para kompetitornya. Kesuksesan suatu UMKM sangat ditentukan oleh individu yang

mengelolanya. Oleh karena itu sangat diharapkan agar setiap pemilik dan pengelola UMKM memiliki kinerja yang bagus.

Tingkat kemampuan UMKM Indonesia sangat ditentukan oleh dukungan sepenuhnya dari pemerintah. Dukungan sepenuhnya tidak berarti pemerintah melakukan intervensi langsung di semua aspek bisnis UMKM, melainkan dalam bentuk menciptakan suatu lingkungan berusaha yang kondusif sehingga UMKM mampu menciptakan kinerja secara optimal.

Banyak upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka penguatan UMKM, Pemerintah Kota Demak melalui Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (DINDAGKOP UKM) Kota Demak melakukan pembinaan dan menyelenggarakan beberapa pelatihan, seperti: desain, *branding*, dan pengemasan (*packaging*) (Radarsemarang.id, Demak, 2023). Sehingga UMKM bisa sukses sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Kesuksesan suatu UMKM sangat ditentukan oleh individu yang mengelolanya. Oleh karena itu sangat diharapkan agar setiap pemilik dan pengelola UMKM memiliki kinerja yang bagus.

Menurut Gibson (2011:8) menyatakan bahwa selain manusia, lingkungan kerja termasuk sebagai variabel sumber daya dalam lingkungan organisasi yang berperan penting dalam mendukung perilaku kerja sehingga kinerja para karyawan dapat ditingkatkan. Dikatakan mendukung karena tanpa lingkungan kerja (*work environment*) yang kondusif, maka pekerjaan akan menjadi lambat, terganggu, bahkan dapat terhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian keberadaan lingkungan kerja ini tidak dapat diabaikan karena aktivitas organisasi akan berhasil jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala energi karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) Perusahaan dengan kinerja usaha yang baik adalah perusahaan yang mampu bertahan dalam kondisi pasar yang bergerak dengan cepat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sehingga pekerjaan yang telah di bebaskan dapat terlaksana sebagai mana mestinya sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Fungsi dari sumber daya manusia yang sangat terpenting dan juga merupakan kunci terwujudnya tujuan dalam perusahaan atau organisasi adalah kedisiplinan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul "Pengaruh *Work Environment*, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja UMKM Kabupaten Demak" (Studi Kasus Pada UMKM Kecamatan Dempet).

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rina Yuniarti (2021) kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Utama (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Sedangkan menurut Nusa (2023), kinerja pegawai adalah kemampuan, ketrampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

Menurut Bruck Da Evens (2010) ada empat indikator UMKM yaitu :

- a. Laba, merupakan hasil yang didapat sesudah dikurangi dengan modal produksi dan biaya-biaya lain.
- b. Wilayah pemasaran, jangkauan daerah yang menjadi target proses jual beli.
- c. Tenaga kerja, orang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau pemilik usaha.
- d. Modal, hasil produksi yang ke depannya dapat digunakan kembali untuk melakukan produksi selanjutnya.

### ***Work Environment* (Lingkungan Kerja)**

Lingkungan kerja mengacu pada faktor fisik dan non-fisik yang mengelilingi pegawai saat mereka bekerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut (Sedarmayanti, 2017: 23). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non-fisik seperti peraturan-peraturan. Lingkungan fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, kualitas udara, kebisingan, ruang, keamanan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup faktor-faktor seperti struktur kerja, tanggung jawab pekerjaan, dukungan kepemimpinan, kerja sama kelompok, dan komunikasi (Ana et al., 2018).

Menurut Lisbeth Mananeke, dan Sjendri Loindong (2015) indikator lingkungan kerja yaitu :

- a. Suasana kerja, kondisi dimana terciptanya rasa pada perasaan saat bekerja, entah rasa nyaman atau tidak nyaman, yang sangat memengaruhi kinerja seseorang yang berada di dalamnya.
- b. Hubungan antar rekan kerja, suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki ikatan dengan rekan kerja diperusahaan, apakah itu ada hubungan yang baik, komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.
- c. Fasilitas yang diberikan, organisasi disini apakah mendukung kerja para pegawai, fasilitas yang diberikan apakah layak atau tidak untuk mengapresiasi kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya (Simanjuntak & Karneli, 2021). Motivasi kerja dapat memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Sanjaya, 2018).

Berikut adalah beberapa indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009:93):

- a. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja, melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### **Disiplin Kerja**

Kesadaran dan kesiapan karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan, norma sosial yang berlaku dan kemampuan kerja seorang karyawan untuk secara teratur, tekun secara berkelanjutan dan bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan merupakan pengertian disiplin kerja (Saragih, 2008). Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seorang karyawan yang suka rela mematuhi semua peraturan dan sadar dengan tugas tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi dan mentaati segala norma sosial yang berlaku di perusahaan kesediaan yaitu sikap tingkah laku seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hindriari, 2018).

Adapun beberapa indikator disiplin kerja menurut (Wulandari, Farida, & Santoso, 2020) antara lain :

- a. Ketepatan waktu, seorang pimpinan perusahaan dapat menilai karyawan dari ketepatan waktu pada saat datang bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Ketaatan terhadap peraturan, karyawan harus mentaati segala peraturan perusahaan, peraturan perusahaan dibuat untuk melaksanakan keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk disiplin dalam melaksanakan setiap segala peraturan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab Kerja, banyak ditemukan beberapa karyawan yang terlalu sering membuat alasan untuk meninggalkan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat menghambat perusahaan untuk bergerak maju. Oleh karena itu karyawan diharuskan memiliki rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Melaksanakan Tugas dan Kewajiban, karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab atas hasil kerjanya, dapat dikatakan memiliki integritas dalam disiplin kerja yang baik.
- e. Tingkat Absensi, tingkat absensi yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik pengelolaan data dengan menggunakan angka-angka yang dideskripsikan, dibandingkan dan dihitung menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan dengan menggunakan rumus yang relevan. Populasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi pelaku UMKM yang berada di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak pada bidang kuliner, bidang fashion, bidang otomotif, dan bidang agrobisnis yaitu berjumlah 282 UMKM. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan penghitungan sampel dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 165 UMKM. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling*, seluruh unsur (misalnya: orang, rumah tangga) dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dalam sampel. Penelitian ini terdiri dari empat pokok variabel yang diteliti yaitu *Work Environment*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja UMKM.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	OuterLoading	Keterangan
Work Environment	WE1	0.859	Valid
	WE2	0.755	Valid
	WE3	0.817	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.715	Valid
	MK2	0.814	Valid
	MK3	0.772	Valid
	MK4	0.842	Valid
	MK5	0.800	Valid
Disiplin Kerja	DK2	0.833	Valid
	DK3	0.857	Valid
	DK4	0.848	Valid
	DK5	0.853	Valid
Kinerja	KU1	0.789	Valid
	KU2	0.777	Valid
	KU3	0.861	Valid
	KU4	0.849	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian ulang terhadap model baru, didapatkan indikator memiliki nilai outer loading yaitu lebih dari (0,7) yang artinya indikatif diatas sudah memenuhi standar uji. Dalam uji validitas, selain nilai outer loading terdapat juga nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Berikut tabel nilai AVE untuk pengujian instrument penelitian.

**Tabel 2 . Nilai AVE**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Work Environment	0.659	Valid
Motivasi Kerja	0.624	Valid
Disiplin Kerja	0.727	Valid
Kinerja	0.672	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator sudah memiliki nilai AVE yang memenuhi syarat yaitu nilai yang lebih besar dari (0.50). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sudah valid dan memenuhi standar uji validitas.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Environment	0.740	Reliabel
Motivasi Kerja	0.850	Reliabel
Disiplin Kerja	0.875	Reliabel
Kinerja	0.836	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua ndikator pada setiap variable penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang sudah melebihi 0,7 sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabilitas. Dalam uji reliabilitas pada Smart-PLS dapat

dilihat juga pada nilai *composite reliability*. Berikut ini merupakan tabel *composite reliability* dari masing-masing indikator variabel penelitian :

**Tabel 4 . Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work Environment</i>	0.852	Reliabel
Motivasi Kerja	0.892	Reliabel
Disiplin Kerja	0.914	Reliabel
Kinerja	0.891	Reliabel

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada setiap indikator penelitian lebih dari (0,70). Sehingga data yang digunakan pada penelitian telah memenuhi syarat standar uji reliabilitas.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 5 . Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	P-Values
<i>Work Environment</i> → Kinerja	0.376	0.003
Motivasi Kerja → Kinerja	0.316	0.008
Disiplin Kerja → Kinerja	0.262	0.011

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil P-Values dari variabel *Work Environment* → Kinerja senilai 0.003 yang artinya hipotesis diterima/didukung. Hasil *P-Values* dari variabel Motivasi Kerja → Kinerja senilai 0.008 yang artinya hipotesis diterima/didukung. Hasil *P-Values* dari variabel Disiplin Kerja → Kinerja senilai 0.011 yang artinya hipotesis diterima/didukung.

## 5. PEMBAHASAN

### Pengaruh work environment terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Demak

Pada penelitian ini, pengaruh variabel *work environment* terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0.003 yang artinya nilai P-Value < 0.05 dan T-Statistik sebesar 2.986 yang artinya nilai T-statistik > 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiansi & Sarifuddin (2019) menyatakan bahwa *work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan memberikan dampak yang produktif sehingga pelaku usaha selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

### Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Demak

Pada penelitian ini, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0.008 yang artinya nilai P-Value < 0.05 dan T-Statistik sebesar 2.682 yang artinya nilai T-statistik > 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis 2 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja kerja. Pemberian motivasi kepada pelaku usaha UMKM di Kabupaten Demak diharapkan dapat memberikan motivasi untuk lebih giat dan lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja kerja yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Demak**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0.011 yang artinya nilai  $P\text{-Value} < 0.05$  dan T-Statistik sebesar 2.558 yang artinya nilai T-statistik  $> 1.96$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrilia (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam menjalankan tugasnya, karena dengan kedisiplinan usaha/organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong SDM memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan yang diinginkan. Semakin baik disiplin yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja kerja.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa variabel *work environment* berpengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan dapat memperhatikan aspek-aspek *work environment*, seperti suhu udara, penerangan, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Pimpinan juga dapat menciptakan *work environment* yang fleksibel, yaitu tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional. Semakin baik *work environment*, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

- b. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan motivasi dengan tepat yang dapat menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya semangat dan keamuan untuk bekerja dengan sukarela akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja kerja. Semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan, maka kinerja kerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan berhasilnya dalam melakukan tugasnya sehingga pimpinan dapat mendapatkan hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja kerjanya.

Diharapkan pemilik UMKM meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar *work environment* yang tercipta sesuai dengan keinginan karyawan serta memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Diharapkan pemilik UMKM harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 1(1).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Efendi, A., & Habe, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 1-9.
- Fiansi, F., & Sarifuddin, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141-145.

- Hartono, S. S. (2020). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Disruptive Innovation Yang Berbasis Intellectual Capital Pada Umkm Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah.
- Kusrini, E., & Suryani, I. P. (2022). Peran Buruh Pabrik Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Gemiring Kidul Kecamatan Nalumsari). *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 10(1), 215–228.
- Mufidah, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja UMKM di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 29-36.
- Nugroho, S. B. M., & Abdurrohman, A. (2021). Bab 12 Inovasi Dan Kreativitas Ekonomi Pada Masa New Normal. *Menakar Ekonomi Di Era Pandemi Covid-19 & New Normal*, 180.
- Putri, N. P. N. D. (2021). *PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI BALI DI KABUPATEN BADUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Qomariyah, N. (2021). Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Bangil. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 5(1), 65-86.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wijaya, D. A., & Permata, W. I. (2023). Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ITO Seisakusho Armada. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(2), 332-338.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis).