

## **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA MTs N 7 BOYOLALI)**

**Afiyatul Masruroh<sup>1)</sup>, Unna Ria Safitri<sup>2)</sup>, Hari Purwanto<sup>3)</sup>, Listyowati Puji Rahayu<sup>4)</sup>**

<sup>1)2)3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali  
Jl. Pandanaran No.405 Boyolali

e-mail : [afiyatulmasruroh14@gmail.com](mailto:afiyatulmasruroh14@gmail.com)<sup>1)</sup>, [unna.ria@gmail.com](mailto:unna.ria@gmail.com)<sup>2)</sup>, [hariharipoer@yahoo.co.id](mailto:hariharipoer@yahoo.co.id)<sup>3)</sup>,  
[listyowatipujirahayu63@gmail.com](mailto:listyowatipujirahayu63@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MTS N 7 Boyolali. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 57 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian uji hipotesis atau uji (t) menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar  $0,361 > 0,05$ ,  $0,450 > 0,05$  dan  $0,646 > 0,05$ . Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan 0,017. jika di hitung dengan rumus determinasi maka hasil yang di dapatkan  $0,017 \times 100\% = 1,7\%$ . Bahwa variabel independen mampu menjelaskan sekitar 1,7% variabilitas dalam kinerja pegawai. Studi ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui *knowledge sharing*, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci :** *knowledge sharing*, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of knowledge sharing, work motivation and work environment on employee performance at MTs N 7 Boyolali. The research method used was quantitative by collecting data through questionnaires distributed to 57 respondents. Data analysis was carried out using SPSS version 26. The results of the hypothesis testing research or (t) test showed that knowledge sharing, work motivation and work environment did not have a significant effect on employee performance, namely  $0,361 > 0,05$ ,  $0,450 > 0,05$  and  $0,646 > 0,05$ . The simultaneous test shows that the three independent variables together have a significant influence on employee performance. The coefficient of determination shows 0.017. If calculated using the determination formula, the result obtained is  $0.017 \times 100\% = 1.7\%$ . That the independent variables are able to explain around 1.7% of the variability in employee performance. This study provides important insights for management in improving employee performance through knowledge sharing, work motivation and work environment.*

**Keywords:** *knowledge sharing, work motivation, work environment and employee performance.*

## 1. Pendahuluan

Pada sebuah institusi, potensi dari para karyawan ialah faktor krusial yang memainkan peranan vital untuk meraih tujuan institusi. Karenanya, institusi harus mengelola karyawannya dengan optimal. Manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk mempengaruhi komitmen karyawan pada instansi. Manajemen sumber daya manusia meliputi knowledge sharing (berbagi pengetahuan), lingkungan kerja serta motivasi kerja. Ketika manajemen sumber daya manusia berhasil mengelola karyawan dengan baik dan memberikan perhatian yang cukup pada kebutuhan dan harapan pegawai, sehingga pegawai nantinya menganggap dirinya diapresiasi dan diakui oleh institusi. Berbagi pengetahuan merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen pengetahuan, seperti yang diuraikan oleh Syafitri et.al. (2019). Hal ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemanfaatan pengetahuan dengan cara menyebarkan informasi kepada individu atau anggota yang membutuhkannya.

*Knowledge sharing* adalah proses dimana seseorang menyampaikan aset intelektual yang dimilikinya kepada orang lain, sedangkan pengumpulan pengetahuan merupakan konsultasi dengan individu lain mengenai aset intelektual yang dimiliki seseorang, seperti yang dijelaskan dalam karya Rumijati (2020).

Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2023) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan fisik, yang merujuk pada segala keadaan pada tempat kerja dan sekitarnya, berdampak signifikan pada segala hal di sekitar karyawan, seperti sistem pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang memadai, dan faktor lainnya, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti yang diungkapkan oleh Afandi. P (2020). Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di suatu organisasi. Kata kinerja (performance) dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja umum.

MTs Negeri 7 Boyolali menarik untuk diteliti karena sebagai sebuah lembaga pendidikan, ia memiliki peran yang nyata untuk mengembangkan sumber daya manusia pada wilayah Boyolali, terutama di Cepogo dan sekitarnya. Peran karyawan madrasah sangat penting dalam mewujudkan misi dan visi lembaga untuk memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Setiap organisasi tentunya menginginkan pegawai yang loyal dan berkomitmen, sehingga mereka cenderung bertahan lama dan tidak aktif mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mempertahankan budaya pengetahuan (*Knowledge sharing*) serta motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketika MSDM melakukan tugasnya dengan baik dan memberikan perhatian yang cukup pada kebutuhan dan harapan pegawai akan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Ini dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih nyaman.

### *Knowledge Sharing*

Paraskevi, dalam konteks *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan, menekankan pentingnya proses pertukaran informasi, keterampilan, dan pengalaman antara individu dalam

organisasi untuk menciptakan nilai tambah. *Knowledge sharing* adalah aktivitas yang melibatkan pemberian dan penerimaan pengetahuan secara sistematis dan terstruktur, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan inovasi di dalam organisasi.

### Motivasi Kerja

Menurut (Hadi & Hanurawan, 2017) motivasi kerja juga didefinisikan sebagai proses internal dalam diri seseorang yang mengarahkan perilakunya menuju tujuan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

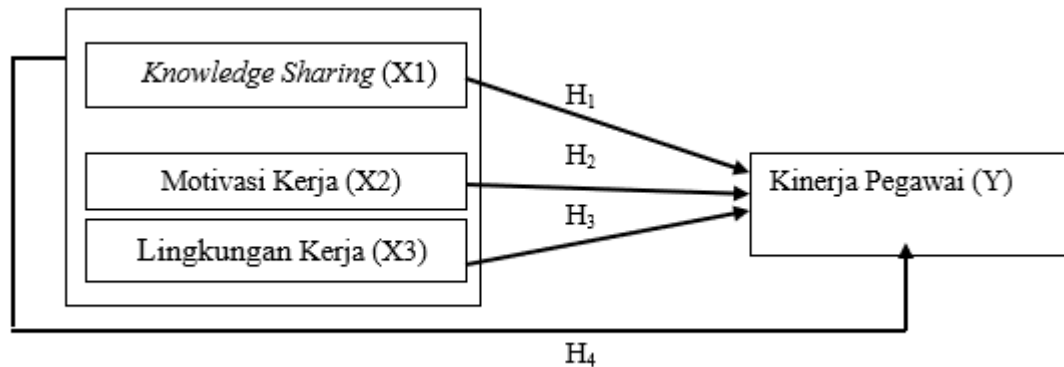
### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni (2020), lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan lingkungan di mana seseorang bekerja. Ini juga mencakup pendekatan yang digunakan seseorang untuk bekerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok (Sedarmayanti dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni, 2020). Semua elemen fisik, psikologis, dan peraturan yang ada di tempat kerja, yang dapat memengaruhi kepuasan dan produktivitas pekerja, termasuk lingkungan kerja, juga dikenal sebagai kondisi kerja. Sedarmayanti menggambarkan lingkungan kerja sebagai semua peralatan, bahan, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok (Schultz & Schultz dalam Silitonga, 2020, hlm. 54).

### Kinerja Pegawai

Kinerja, menurut Rozi dan Puspitasari (2021), adalah hasil kerja yang diraih oleh seorang pekerja hal kualitas dan kuantitas selama melakukan pekerjaannya mereka sesuai dengan tanggung jawabnya. Karena kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja, prestasinya kerja, efektivitasnya kerja, produktivitas ,dan pencapaian menuju tujuan, sulit untuk mendefinisikan kinerja secara menyeluruh.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :Variabel Independen : *Knowledge Sharing* (X1)  
: Motivasi Kerja (X2)  
: Lingkungan Kerja (X3)  
Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)

### 3. Metode Penelitian

Secara umum MTs N 7 Boyolali sebuah lembaga pendidikan yang dibawah kemenag dan setara dengan Smp. Pada awalnya Madrasah Tsanwiyah Negeri 7 Boyolali merupakan MTs swasta bernama Fillial yang didirikan pada tahun 1952 dan berubah menjadi MTs Negeri pada tahun 1997. Berada di kaki gunung Merapi sekitar 15 Km dari kota Boyolali tidak membuat

Madrasah ini kehilangan semangat untuk terus selalu berkembang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dibalik sebuah Madrasah yang maju pasti ada Guru yang hebat dengan semangat guru yang luar biasa menjadikan siswa menjadi berprestasi dan dapat mengembangkan bakatnya sehingga dapat menjadikan Madrasah lebih dikenal dikalangan yang lebih luas dan menambah daya tarik masyarakat sekitar untuk mendaftarkan anaknya kemadrasah kuota Madrasah ini 8 kelas dengan sistem pendaftaran kuota akan ditutup apabila sudah memenuhi kuota yang diberikan keunggulan dari Madrasah ini yaitu tidak adanya seleksi nilai untuk dapat menerima siswa tetapi siswa akan diterima ketika kuota belum terpenuhi dan nilai siswa yang tinggi akan dimasukkan kedalam kelas yang favorit untuk mendapatkan daya tarik siswa baru melalui pengaruh Knowledge sharing, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, merupakan suatu teknik analisa yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji analisis Linier regresi berganda.

a) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

b) Analisis regresi linier berganda

Menurut Umi Nariwati dalam Dandy Reviyandi (2022) menyatakan bahwa analisis linier berganda ialah suatu analisis asosisai yang dipergunakan secara bersama-sama untuk meneliti pengaruh dua ataupun lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya.

Adapun rumus yang digunakannya adalah sebagai berikut :

$$c) Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Intercept atau konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Knowledge Sharing*

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Disturbance error ( Kesalahan Residual ).

d) Pengujian Hipotesis Uji Parsial ( Uji-t)

Pada uji t, tingkat signifikansi alpha nya sendiri menggunakan 5% (0,05). Menurut Ghozali dalam Dandy (2022) menegaskan bahwa Uji statistik t digunakan pada saat melakukan pengujian perihal seberapa jauhnya pengaruh variabel bebas secara satuan dalam menjelaskan varian variabel terikatnya.

e) Uji Simultan ( Uji-F)

Menurut Ghozali, yang dikutip dari Wijayanti (2021) menjelaskan bahwa uji F memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah sebuah variabel bebas

yang digunakan apakah mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikatnya.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 1. Uji Hipotesis

##### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	21,994	6,552		3,357	,001
	X1	,107	,116	,128	,921	,361
	X2	,108	,142	,103	,760	,450
	X3	,076	,165	,064	,462	,646

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Apabila nilai X1, X2, dan X3 sama dengan nol, maka nilai konstan kinerja pegawai pada MTs N 7 Boyolali yang dihasilkan sebesar 21,994.

1. Apabila nilai koefisien regresi X1 0,107 artinya setiap penambahan X1 meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada MTs N 7 Boyolali meningkat sebesar 0,107.
2. Apabila nilai koefisien regresi X2 0,108 artinya setiap penambahan X2 meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada MTs N 7 Boyolali meningkat sebesar 0,108.
3. Apabila nilai koefisien regresi X3 0,076 artinya setiap penambahan X3 meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada MTs N 7 Boyolali meningkat sebesar 0,076.

##### 2). Uji t

Tabel 3.8  
Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	21,994	6,552		3,357	,001
	X1	,107	,116	,128	,921	,361
	X2	,108	,142	,103	,760	,450
	X3	,076	,165	,064	,462	,646

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa nilai signifikansi *knowledge sharing* (X1) sebesar 0,361 artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,450 artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,646 artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3). Uji F

Tabel 3.9

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,179	3	3,060	,696	,009 <sup>b</sup>
	Residual	233,031	53	4,397		
	Total	242,211	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sig sebesar 0,009. Dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

## 5. Kesimpulan

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Menggunakan analisis uji t, hasil pengujian ini membuktikan *knowledge sharing* (X1) tidak berdampak parsial pada kinerja pegawai di MTs N 7 Boyolali. Temuan tersebut diketahui melalui adanya nilai koefisien regresi 0,107 t hitung memiliki nilai sebesar 0,921 dengan tingkat signifikansi *knowledge sharing* 0,361 > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan setiap perubahan *knowledge sharing* tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Menggunakan analisis uji t, hasil pengujian ini membuktikan motivasi kerja (X2) tidak berdampak parsial pada kinerja pegawai di MTs N 7 Boyolali. Temuan tersebut diketahui melalui adanya nilai koefisien regresi 0,108 t hitung bernilai sejumlah 0,760 serta signifikansi motivasi kerja 0,450 > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan tiap berubahnya motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai.
3. Menggunakan analisis uji t, hasil pengujian ini membuktikan lingkungan kerja (X3) tidak berdampak secara parsial pada kinerja pegawai di MTs N 7 Boyolali. Temuan tersebut diketahui melalui adanya nilai koefisien regresi 0,076 t hitung bernilai sejumlah 0,462 serta signifikansi lingkungan kerja 0,646 > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan tiap berubahnya lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai.

4. Secara simultan diketahui bahwa variabel *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama berdampak pada kinerja. Temuan tersebut diketahui melalui nilai  $\text{sig } 0,009 < 0,05$  menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan. Maka variabel independen berdampak pada variabel terikat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Meskipun *knowledge sharing* (X1) tidak berpengaruh tapi MTs N 7 Boyolali harus tetap mengembangkan *knowledge sharing*, untuk mengatasi situasi tersebut maka diadakan rapat dan pengelompokan guru sesuai mata pelajaran yang diampu bertujuan untuk saling bertukar pengetahuan serta memahami cara mengajar yang baik dan dapat dipahami oleh siswanya.
2. Meskipun motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh tapi MTs N 7 Boyolali harus tetap meningkatkan motivasi kerja yang tergolong rendah, demi menyelesaikan permasalahan tersebut maka perlu meningkatkan kemampuan mengajar dengan cara guru baru bisa diberi contoh oleh guru lama sehingga guru baru bisa menambah kemampuan mengajarnya. Madrasah perlu lebih mengembangkan kinerja pegawai supaya tujuan yang ingin diraih madrasah diperoleh secara optimal. Melalui meningkatkan motivasi kerja.
3. Meskipun lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh tapi MTs N 7 Boyolali harus tetap mencegah warga setempat untuk membuang sampah kesungai belakang gedung, untuk mengatasi situasi tersebut maka diadakan kerja bakti bersama untuk membuat lubang sampah sehingga pencemaran udara disekitar Madrasah tidak mengganggu proses pembelajaran.
4. Peneliti berikutnya diharap bisa menambah cakupan penelitian dengan tidak sekedar mempertimbangkan variabel *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut nantinya memberi informasi yang semakin komprehensif terkait berbagai faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). *Pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pln kertosono nganjuk*.
- [2] Arief, I., Kusnadi, I. H., Cakranegara, P. A., Moridu, I., & Ernayani, R. (2022). *Analisis Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2780-2789.
- [3] Asmarany, A. I., Atmi Sapta Rini, M. M., Dhiana Ekowati, S. E.,Sunimah, S. E. M.,SE, I. W. A.T.,Anwar, H. M., ...& Fudsyi, M. I. (2023). *Konsep Dasar Manajemen Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.

- [4] Bahits, A., Suseno, B. D., Alhamidi, E. M. A., Fatari, F., Mukhlis, A., Prihatin, J.,...& Susanto, B. (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Strategi*.
- [5] Basir, A. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Garduk Induk Palopo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo)*.
- [6] Darmawan, D. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing, Kepercayaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dinsos KBPP) Kabupaten Pemasang (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal)*.
- [7] Dunggio, M., & Basri, S. (2019). *Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada perusahaan erha clinic*. *Kinerja*, 16(2).166-174.
- [8] Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari*. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- [9] Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). *Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1438-1448.
- [10] Ismail, I. (2019). *Pengaruh Tenaga Kerja Tetap dan Outsourcing Terhadap Produktivitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) Up3 Makassar Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa)*.
- [11] Junianto, D., & Sabtohadji, J. (2020). *Pengaruh Sistem Kesepakatan kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kerja Pada Industri Pabrik Gula*. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).
- [12] Maytari, M. E., Lubis, T., & Hardian, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai*. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 205-214.
- [13] Putra, Y. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- [14] Refianty, D. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PT. Global Utama Sentosa) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta)*.

- [15] Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 12(2), 99-108.