

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA INTERNASIONAL RESOURCES**

Oleh:

Adella Dahliani Pratiwi

Mahasiswa Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Email : adelladhlnp28@gmail.com

Drs. Joni Heruwanto M.M

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

ABSTRAK

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Internasional Resources dengan mengambil 80 Karyawan Responden dan menggunakan Sampel Jenuh, pengambilan data dilakukan dengan Instrumen Kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan secara deskriptif. Analisis Regresi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-F dan Uji-T. Pada penelitian ini menghasilkan dua hipotesis yang diajukan yaitu :

- 1. Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_1 = 0.317$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777 + 0.317 (X_1) + 0.465 (X_2)$.*
- 2. Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.465$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777 + 0.317 (X_1) + 0.465 (X_2)$.*

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya peningkatan Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Work Motivation and Work Environment are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing Employee Performance at PT. Mitra Internasional Resources To prove the influence of the two, this study was conducted with the aim of knowing whether the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. International Partner Resources. This research was conducted at PT. Mitra Internasional Resources took 80 respondent employees and used a saturated sample. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to strongly disagree. The research was conducted deskriptive. Regression analysis is used as an analytical tool while hypothesis testing is done by F-Test and T-Test.

In this study, two hypotheses were proposed, namely :

- 1. Work motivation has an influence on employee performance, indicated by the value of the Communication regression coefficient of $b_1 = 0.317$ in the multiple linear regression equation model $Y = 10,777 + 0.317 (X_1) + 0.465 (X_2)$.*
- 2. Work environment has an influence on employee performance, as shown by the value of the Communication regression coefficient of $b_2 = 0.465$ in the multiple linear regression equation model $Y = 10,777 + 0.317 (X_1) + 0.465 (X_2)$.*

Based on these findings, it is recommended to improve employee performance to increase work motivation and work environment.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan suatu perusahaan. Manusia sebagai salah satu unsur paling penting yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin sehingga berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Karyawan merupakan hal yang berpengaruh di dalam suatu perusahaan, karena karyawan merupakan aset perusahaan. Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan ini perlu diperhatikan dengan cukup baik, karena

dengan memperhatikan karyawan akan memiliki dampak yang baik untuk perusahaan seperti meningkatnya kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki keunggulan, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara dengan melalui pemberian motivasi kerja dan menyediakan lingkungan kerja yg nyaman. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar para karyawan yang bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Motivasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Pemberian motivasi dari atasan merupakan hal yang sangat

penting. Dengan adanya dorongan motivasi kerja akan membantu memberikan karyawan semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja

Menurut Menurut Edy Sutrisno dalam jurnal Hendra Nazmi (2016:111), "Manajer harus selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas- tugasnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan yang terjadi di perusahaan yang

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Mitra Internasional Resources yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa distribusi barang dengan jalur transportasi darat, perusahaan mendapatkan kepercayaan dari produsen semen serta produsen air minum terkemuka untuk menangani distribusi produk barang tersebut di wilayah Pulau Jawa. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja

yang optimal, sehingga akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

berhubungan dengan kinerja karyawan adalah menurunnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kerja yang berikan pimpinan kepada karyawan. Sehingga menyebabkan karyawan sering terlambat masuk jam kerja, karyawan sering bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Tiya Intan Permatasari (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

karyawan di suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat Memberi manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA INTERNASIONAL RESOURCES."**

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources

TELAAH LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012:11), motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja

Motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan akan mengerahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian,2012:138).

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja untuk yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Robbins dalam Tampi (2014:6) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hamali (2016:98) kinerja adalah hasil keluaran yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang

Operasional Variabel

Tabel 1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Motivasi Kerja (X1)	1. Kebutuhan fisik	Skala Likert	1,2
	2. Kebutuhan rasa aman		3,4
	3. Kebutuhan sosial		5,6
	4. Kebutuhan akan harga diri		7,8
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri		9,10
Lingkungan Kerja (X2)	1. Hubungan karyawan	Skala Likert	1,2
	2. Suasana kerja		3,4
	3. Tersedianya fasilitas kerja		5,6,7
	4. Keamanan		8,9,10
Kinerja Karyawan (Y)	1. Jumlah Pekerjaan	Skala Likert	1,2
	2. Kualitas Pekerjaan		3,4
	3. Ketepatan Waktu		5,6,7
	4. Kehadiran		8,9,10
	5. Kemampuan Kerja sama		

dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya oleh suatu organisasi.

Metodologi Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Internasional Resources yaitu sebanyak 80 orang responden. Penelitian dilakukan secara deskriptif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan dilakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas serta Uji Asumsi Klasik. Metode analisis linier berganda digunakan sebagai alat analisis.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji T. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Internasional Resources yaitu sebanyak 82 orang responden. Dan sampel yang digunakan adalah 80 Responden. Menggunakan Skala Likert 1-5.

Hasil Penelitian

Hasil penyebaran kuesioner 80 responden ,
Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	68	85%
Perempuan	12	15%
Total	80	100%

Tabel 3
Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
25-30	12	15%
31-39	22	27.5%
40-50	46	57.5%
Total	80	100%

Tabel 4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	17	21.2%
SMA	53	66.2%
SMP	10	12.5%
Total	80	100%

Analisis Linier Berganda

Analisis Linier Berganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 5
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.464	2	367.232	38.071	.000 ^a
	Residual	742.736	77	9.646		
	Total	1477.200	79			

Tabel 6 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.777	3.687		2.923	.005
	Motivasi Kerja	.317	.106	.314	3.003	.004
	Lingkungan Kerja	.465	.105	.464	4.439	.000

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.777 + 0.317X_1 + 0.465X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat

diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 10.777$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2

dianggap konstan maka Y akan bernilai positif. .

- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.317$ menunjukkan bahwa X_1

berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.465$ menunjukkan bahwa X_2

berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

HIPOTESIS

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.497$ dengan nilai $\text{sig } F = 0.000$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0$: tidak layak

$H_a : \neq 0$: ada layak

$R^2 = 0.497$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada

taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \text{atau } 0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 49.7% variasi Kinerja Karyawan (Y) karena adanya masukan faktor Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis

yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.317$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777 + 0.317X_1 + 0.465X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.317$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.004. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \text{atau } 0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Motivasi Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.465$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777$

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources. Penelitian ini melibatkan 80 orang responden. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

- 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_1 = 0.317$ persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777 + 0.317(X_1) + 0.465(X_2)$
Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arianto Aji

+ $0.317X_1 + 0.465X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1o : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H1a : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.465$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \text{atau } 0.000 < 0.05$), maka H2o ditolak dan H2a diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Nugroho, 2020 Yang di dalam penelitiannya menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hankook Tire Indonesia.

- 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.465$ persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777 + 0.317(X_1) + 0.465(X_2)$. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Siwanada, 2017 Yang di dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Pusat Teknologi dan Kluster Industri-BPPT.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Internasional Resources. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 10.777 + 0.317 (X1) + 0,465 (X2)$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (R Square = 0.497) dimana Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 49,7% variasi Kinerja Karyawan.

Pengaruh dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.317$, artinya makin tinggi Motivasi Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. Mitra Internasional Resources.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.465$, artinya makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. Mitra Internasional Resources.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto Aji Nugroho,(2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada*

Bagian Departemen Extruding Pt. Hankook Tire Indonesia.

Arianto, D.N, 2013. “*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”. *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2.

Arifin Assaly,(2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cv Surya Kencana Medan.*

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*.Bandung:Erlangga.

Ghozali, I., 2005, *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A.Y.(2016).*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*.Yogyakarta:CAPS.

Hani Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan S. P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Hendra Nazmi,(2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanimas Soap Industries*.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Penerbit : Remaja Rosdakarya.

Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*,CV.Semarang: CV Agung.

- Pidha Tri Rahayu,(2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Biru.*
- Rita Maulidia,(2019). *Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi Kerja,Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh.*
- Rochmad Bagus Darmawan,(2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja,Stress Kerja,dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BPRS Sukowati Sragen.*
- Sedarmayanti, (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi, Bandung: Refika Aditama.*
- Setia Wijayanti,(2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.*
- Siagian. P Sondang.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta, Bumi Aksara.
- Siwanada,(2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Pusat Teknologi dan Klaster Industri-BPPT.*
- Sudarmanto, Gunawan. 2013. *“Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statitic 19”*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Prenada Media Group
- Suwatno. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* CV.Alfabeta, Bandung.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia”*, TBK (Regional Sales Manado). Journal Acta Diurna, Vol. 3. No. 4.
- Taufik Hidayat,(2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.*
- Yofanda Budi Pratama,(2015). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sleman.*