

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ PEKANBARU

RUDY KURNIAWAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : rudykurniawan158@gmail.com

diterima: 10/12/2023; direvisi:12/01/2024; diterbitkan: 29/02/2024

Abstract: PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru is a company engaged in services that manages parking lots in an area property, by collaborating with the owner of the land in the area. As for the purpose of this study is to determine the influence of work motivation on the performance of employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru. Second, to find out the influence of the work environment on employee performance PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru. And finally, to know the influence of work motivation and work environment jointly/simultaneously on the performance of employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru. This research was conducted on PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru with employees located at SKA Mall Jalan Arengka Pekanbaru. The object of the research is the employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru in 2022 as many as 34 employees, Excluding managers. The types and data used are qualitative data and Quantitative data, as well as data sources consist of primary data and secondary data. To collect data and information in this study was carried out using questionnaires and interviews. Data analysis the method used in this study is multiple regression analysis. From the results of the study, it is known that partially work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru because the calculation value is greater than the table. In the Partial work environment has a significant effect on employee performance in PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru because of the calculated value larger than the table. Furthermore, the variables of work motivation/X1 and the environment work/X2 simultaneously has a significant effect on the performance of employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru. The suggestion in this study is that it is hoped that the next researcher will study by adding several other variables that can be used to analyze the influence on employee performance. It is better for companies to be more pay attention to and improve work motivation factors on performance employees because from the results of the research the least impact on performance employee because the calculation value is the smallest compared to other variables.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa yang mengelola lahan parkir di suatu area property, dengan cara bekerja sama dengan pemilik lahan area tersebut. Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 280 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta,

Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Manado dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 410.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 10.000 putra putri Indonesia. Untuk karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru berjumlah 34 orang. Ketidakhadiran karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru cenderung mengalami kenaikan setiap tahun. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap tahun naik dari 9,41

% di tahun 2017 sampai menjadi 29,41 % di tahun 2021.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager perusahaan dilihat dari laporan absensi, hasil pengawasan langsung oleh Pengawas Layanan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru (supervisor) dan penilaian pihak pengguna jasa PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru dalam hal ini manajemen Mall SKA Pekanbaru. Kinerja karyawan dalam kurun waktu 5 tahun tersebut menunjukkan nilai yang berfluktuasi, dimana rata-rata tertinggi kinerja karyawan adalah 78,33 terdapat di tahun 2017 dan terendah di tahun 2021 sebesar 73,33. Dan untuk 4 tahun terakhir penelitian (2018-2021) terlihat kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian ini diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan motivasi di PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru adalah pembayaran gaji per bulan dibayar menjadi 2 kali tahap yakni pembayaran tanggal 15 dan di tanggal 30. Seharusnya pembayaran gaji ini penuh dan dilakukan satu kali tahap mengingat karyawan perlu dan penting untuk mencukup kebutuhannya sehari-hari terlebih bagi karyawan yang memiliki tanggungan istri dan anak.

Permasalahan motivasi selanjutnya adalah pembayaran insentif saat tugas di hari besar (tanggal merah kecuali hari Minggu) sebesar Rp. 240.000 dibayar satu bulan setelah tugas di hari besar tersebut dan hal ini merupakan penundaan hak karyawan lebih dari 1 bulan dari saat tugas telah dilakukan. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015:176), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di

tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan lingkungan kerja dimana paling banyak responden menyetujui pernyataan tersebut yakni kebisingan dapat mempengaruhi anda dalam menyelesaikan pekerjaan, lokasi atau tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik dan lingkungan kerja tidak harmonis membuat karyawan merasa jenuh dan tidak betah di dalam melakukan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. motivasi berasal dari kata dasar Motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Veithzal Rivai (2014:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2016:92), yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (salary) Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.
3. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.
4. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Menurut etimologi, kinerja bersumber dari bahasa Inggris, yaitu dari kata "performance" yang berasal dari kata "to perform".

Pengertian dikemukakan Gibson (2013:113), menyatakan bahwa kinerja adalah : Sebagai hasil karya, timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan dan pengalaman seseorang. Pemaknaan terhadap pendapat Gibson di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (usaha), motivasi, pengalaman dan kesempatan merupakan faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika didukung oleh kekuatan faktor-faktor pendukungnya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator yang mencerminkan kinerja menurut Steer yang dikutip Cahyono dan Suharto (2013:80) adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kepribadian serangkaian ciri yang relatif mantap, dipengaruhi oleh keturunan dan faktor social, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.
2. Kejelasan dan penerimaan atas pekerja. Merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru

H3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru dengan karyawan yang ditempatkan di Mall SKA Jalan Arengka Pekanbaru. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru tahun 2022 sebanyak 34 karyawan, tidak termasuk manager.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah seluruh elemen yang menunjukan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2017:73). Populasi adalah karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru tahun 2022 sebanyak 34 karyawan.

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih, sampel sering juga disebut dengan responden, sedangkan responden adalah merupakan sumber informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2014:116), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menggunakan metode sensus yakni menetapkan populasi sebagai sampel penelitian, yaitu seluruh karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru tahun 2022 sebanyak 34 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuisisioner (Questionnaire)

2. Wawancara (Interview)

Teknik Analisis Data

1. Validitas
2. Reliabilitas
3. Statistik Deskriptif
4. Analisis Regresi Berganda
5. Uji t
6. Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dalam penelitian ini $df = n-2$ ($34-2$) = 32, sehingga didapat r tabel untuk df (32) = 0,339. Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Untuk nilai kritis dalam penelitian ini adalah 0,339. Berdasarkan pengujian validitas instrument diatas, nilai corrected item-total correlation bernilai positif dan diatas nilai r tabel 0,339 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Tabel 5. 89
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi	0,946	0,700	Reliabel
Lingkungan kerja	0,983	0,700	Reliabel
Kinerja karyawan	0,972	0,700	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel 1 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas untuk seluruh pertanyaan pada variabel motivasi sebesar 0,946, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,983 dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,972, dimana semua variabel penelitian menunjukkan bahwa cronbach's alpha lebih besar dari kriteria yaitu 0,700 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Regresi Berganda

Tabel 2 Hasil Persamaan Regresi

Tabel 5. 20
Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,090	5,161		6,218	,000
Motivasi	,185	,053	,161	3,527	,001
Lingk. Kerja	,373	,019	,896	19,620	,000

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi berganda (multiple regression). Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 32,090 + 0,185 X_1 + 0,373 X_2$$

Secara statistik persamaan regresi dinyatakan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 32,090 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 32,090 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,185 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,185 satuan sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,373 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

perusahaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373 satuan sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Pengujian Hipotesis Pertama dengan Uji t

Tabel 5. 22

Uji hipotesis pertama dengan Uji t

Variabel	thitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Motivasi kerja (X ₁)	3,527	2,04	0,001	Berpengaruh

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2022

Dari tabel 3 di atas, diketahui nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,527. Dari nilai tersebut yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel sehingga dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian ini diperoleh Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,527 dengan nilai signifikansi 0,001 sedangkan t tabel menunjukkan 2,04 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yang artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru.

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Kedua dengan Uji t

Tabel 5. 23

Uji hipotesis kedua dengan Uji t

Variabel	thitung	t table	Sig.	Keputusan
Lingkungan kerja (X ₂)	19,620	2,04	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel 4 di atas, diketahui nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 19,620. Dari nilai tersebut yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel sehingga dapat diketahui pengaruh dari

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian ini diperoleh Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 19,620 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan t tabel menunjukkan 2,04 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui bantuan Program SPSS for Windows versi 23 diperoleh hasil uji F sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Pengujian Simultan/ ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4563.151	2	2281.575	273.212	.000 ^a
	Residual	258.879	31	8.351		
	Total	4822.029	33			

Sumber : hasil olah data SPSS, 2022

1. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 273,212 dan sig 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5 % dengan derajat bebas pembilang
2. : (k-1) : (n-k)
3. : (3-1) : (34-3)
4. : 2 : 31 = 7,48
5. Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 7,48. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (273,212) lebih besar daripada F-tabel (7,48) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja/X1 dan lingkungan kerja/X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru.

Analisis koefisien determinasi (R2)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R² merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.973 ^a	.946	.943	2.88980	1.835

a. Predictors: (Constant), Lingk_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_kary

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi kerja/X1 dan lingkungan kerja/X2 mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,973. Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R²) sebesar 0,943 (94,3 %). Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru (Y) mampu dijelaskan oleh motivasi kerja/X1 dan lingkungan kerja/X2 sebesar 94,3 % sedangkan selebihnya sebesar 5,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan atau seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yakni 34 orang dengan

metode sensus karena jumlah karyawan yang sedikit. Pada hasil penelitian diketahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru karena nilai thitung lebih besar dari tabel.

2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru karena nilai terhitung lebih besar dari tabel.
3. ariabel motivasi kerja/X1 dan lingkungan kerja/X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mall SKA Pekanbaru.

Saran

1. Meskipun penulis menginginkan kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang perlu penulis perbaiki. Hal ini dikarenakan masih minimnya pengetahuan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya.
2. Penelitian ini masih membutuhkan beberapa perbaikan untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya terkait dengan objek kajian yang sejenis dengan penelitian ini di masa mendatang, diantaranya dengan menambah beberapa variabel lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena dari hasil penelitian paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena

nilai thitung paling kecil dibanding variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Azwar. Saifuddin. 2013. Metode Penelitian . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin Burhan, 2015, Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer Jakarta : Rajawali Pers
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2013, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta
- Farlen,Frans. 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Samarinda. Universitas Pembangunan Veteran, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson Ivanevich. 2013. Organisasi, Perilaku Struktur Proses. Jilid 1 edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta
- Gouzali, Saydam. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Hafis Laksmna Nuraldy, 2020, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta,

- Jurnal Manajemen dan Akuntansi
Volume 15 Nomor 2 Juli-Desember
2020
- Hambali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Hasibuan, Malayu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo
- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul". Universitas Ahmad Dahlan. ISSN: 1978-0575 KESMAS. 6(1).
- Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, N. Lilis Suryani, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No.1, Oktober 2021.
- Nawawi, Hadari, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2015, Perilaku Organisasi. Edisi keduabelas. Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin, Salidi, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Sarwanto, Joko. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga).
- Sarwono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shintya Nur Aini, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Kemakumuran Cabang Hankam Bekasi, Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 21, No.3, September-Desember 2020,
- Silalahi, Amin, 2013, Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Surabaya, Batavia Press.
- Subroto, Setyowati. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. Vol.12 No.1 2018
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno. 2014. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.