

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU

Oleh: Avdon Fikva Rananda

Avdon23121998@gmail.com

Pembimbing: SENO ANDRI

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi.

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia

Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This research is motivated by the importance of human resource management in moving the company. In a company managing human resources properly is one way to increase employee performance. In achieving good performance, employees who have high work power are needed to anticipate the opportunities and challenges of an increasingly competitive business environment. This research was conducted at Alpha Hotel Pekanbaru, Jalan Imam Munandar No. 17, Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the level of employee performance at Alpha Hotel Pekanbaru. The research sample was taken as many as 76 respondents but due to the impact of Covid19, the researcher only obtained 36 respondents using the census method. In this research, the methods used are descriptive and quantitative. The data obtained from interviews and distributing questionnaires were then tested with statistics through the SPSS program. The analytical method used in this research is simple and multiple regression analysis, and by going through the validity test and reliability test. In this study the results obtained are that Employee Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance and Motivation and Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at Alpha Hotel Pekanbaru.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan zaman pada era yang semakin maju, dimana dunia usaha semakin bertambah pesat sehingga menuntut setiap perusahaan harus mampu bersaing untuk bertahan agar tetap dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Perkembangan semakin maju juga membuat teknologi semakin maju dan canggih. Persaingan dalam hal ini jugamenuntut perusahaan mengembangkan segala hal. Bukan hanya itu perusahaan juga harus memperhatikan segala hal, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu roda penggerak yang paling penting untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Hal ini dapat di lakukan dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya manusia harus dikelola oleh perusahaan dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat. Tata kelola sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas untuk membentuk satuan kerja yang efektif atau meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Torang (2013 : 74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik dan berkualitas tentu akan meningkatkan kualitas organisasi dan perusahaan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi yang benar dan baik di dalam perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Motivasi bersifat memberi dorongan atau semangat kepada karyawannya. Menurut Malthis (2006:114), Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja, Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang saya liat di hotel alpha kurang lengkap atau memadai baik dari fisik dan non fisiknya. seperti pada pencehayaan yang kurang dan adanya beberapa perlengkapan yang kurang sehingga memepengaruhi kinerja karyawan nya. Lingkungan kerja yang saya liat di hotel alpha kurang lengkap atau memadai baik dari fisik dan non fisiknya. seperti pada pencehayaan yang kurang dan adanya beberapa perlengkapan yang kurang sehingga memepengaruhi kinerja karyawan nya.

Tinjauan Puataka

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, daLam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (Liang Gie dalam Sadly Samsu din,2005).

Dalam pemberian motivasi terdapat indikator-indikator yang harus

diperhatikan guna mendapatkan pemberian motivasi yang baik. Menurut (Malthis dan Jackson, 2006) untuk melihat pemberian motivasi terdapat 3 indikator yang bisa digunakan, yaitu:

- a. Kuanitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 :21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2001: 60) Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

- a. Lingkungan kerja non fisik
- b. Lingkungan kerja fisik

Dalam Lingkungan kerja terdapat indikator-indikator yang harus diperhatikan guna mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Menurut (Utomo, 2010) untuk melihat lingkungan kerja terdapat 6 indikator dari 2 jenis lingkungan kerja yang bisa digunakan, yaitu:

1. Non fisik
 - a. Penghargaan diri
 - b. Kekuasaan
 - c. Kebutuhan keamanan kerja
2. Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Udara
 - c. Kebersihan

Menurut Wulan (2011). Kinerja karyawan sering diartikan sebagai lipencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi

dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2009) ada 5 dimensi dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Produktivitas
- c. Pengetahuan pekerjaan
- d. Keandalan
- e. Kehadiran

Menurut Prawirosentono (1999) ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan efisiensi
- b. Otoritas (wewenang)
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Hubungan pemberian motivasi dengan kinerja karyawan

Motivasi merupakan daya penggerak atau pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin di capai, yang manan motivasi bisa datang dari diri sendiri maupun orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Inayah Rokhimah (2006) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, semakin tinggi bentuk pemberian motivasi yang di berikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada hotel Alpha Pekanbaru.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang

memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam Nuraini 2013 : 97). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham nuryasin (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang), dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu:

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Alpha Pekanbaru

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Hotel Alpha Pekanbaru

H3 : Diduga Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Alpha Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Motivasi, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan digunakan instrumen berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden dimana nilai dari skala tersebut adalah :

- a. Sangat setuju, diberi skor 5
- b. Setuju, diberi skor 4
- c. Cukup setuju, diberi skor 3
- d. Tidak setuju, diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju, diberi skor 1

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel yang berlokasi di Jl. Imam Munandar No.17, Tangkerang Utara kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2002).

Sampel

Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini di ambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini Arikunto (2006). Melihat populasi yang di teliti kurang dari 100 orang, maka responden menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi adalah HRD.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner, wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.

Uji Hipotesis

a. Uji determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$).

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuisisioner kepada 36 responden, dimana responden adalah karyawan yang bekerja di Hotel Alpha Pekanbaru. Dari hasil penelitian telah

dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan meliputi data identitas responden, data mengenai tanggapan responden tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Sederhana Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,944 + 0,775X$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (Variabel dependent)

X = Motivasi kerja (Variabel independent)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (kemiringan)

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 15,944 ini artinya jika motivasi kerja nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 15,944.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,775 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,775.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Konsumen

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,425. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,5%

(0,425 x 100%), sedangkan sisanya sebesar 57,5% (100% - 42,5%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial) Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 5,015 > t tabel 2,032 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru diterima. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Analisis Regresi Linier Sederhana Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,348 + 0,706X$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (Variabel dependent)

X = Lingkungan kerja (Variabel independent)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (kemiringan)

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 17,348 ini artinya jika lingkungan kerja nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 17,348.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,706 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,706.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,400. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,0% (0,400 x 100%), sedangkan sisanya sebesar 60,0% (100% - 40,0%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 4,760 > t tabel 2,032 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada karyawan.

Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kualitas Produk Dan

Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,529 + 0,516X_1 + 0,434X_2$$

Keterangan :

X_2 = Lingkungan kerja (Variabel independent)

X_1 = Motivasi kerja (Variabel independent)

Y = Kinerja karyawan (Variabel dependent)

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Koefisien regresi untuk motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai positif, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta (a) adalah 11,529 ini artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 11,529.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,516 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,516, dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,434 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,434, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Berganda Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,528 antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,8% ($0,528 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 47,2% ($100\% - 52,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji F (Uji Simultan) Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai *F* hitung 18,491 > *F* tabel 3,28 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru diterima. Artinya secara simultan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Alpha Hotel Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel pemberian motivasi kepada karyawan Alpha hotel pekanbaru sudah

- berdampak positif, dilihat secara dimensinya yaitu Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu masuk dalam kategori yang baik.
2. Pada variabel lingkungan kerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru sudah berdampak positif, dilihat secara dimensinya yaitu Lingkungan kerja non fisik dan fisik di hotel alpha pekanbaru masuk dalam ketogori yang baik.
 3. Pada variabel Kinerja karyawan di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Alpha hotel pekanbaru secara keseluruhan tergolong baik.
 4. Secara parsial dapat di ketahui bahwa Pemberian motivasi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.
 5. Secara parsial dapat di ketahui bahwa Lingkungan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.
 6. Secara simultan dapat di ketahui bahwa Pemberian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai pemasukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan, di harapkan agar Alpha hotel pekanbaru untuk meningkatkan aspek yang berhubungan dengan motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan, reward, dan tunjangan, dengan memberikan hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di harapkan agar Alpha hotel pekanbaru untuk meningkatkan segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan, misalnya dengan memperhatikan penerangan, udara dan kebersihan, Karyawan akan merasa nyaman dan semangat bekerja jika lingkungan kerjanya nyaman dan bersih, dan juga menjadi daya tarik bagi hotel tersebut, contohnya menambah jumlah CCTV dan peralatan lain yang modern, ini berdampak baik buat perusahaan.
3. Dengan adanya pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, di harapkan Alpha hotel pekanbaru di agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian motivasi dan lingkungan kerja, bisa dengan cara memberikan pelatihan sebulan sekali dan melakukan pengontrolan lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

- Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisumeto 2000. Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. Metodologi penelitiann suatu pendekatan proposal. Jakarta: PT. Rinneka Cipta.
- Danang. Sunyoto. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku seru.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika
- Dessler, G. (2009). Manajemen sumber daya manusia (10th ed.). (Paramita Rahayu, Trans). Jakarta: Index.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dkk. 2012. “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali”. Jurnal manajemen, strategi Bisnis, dan kewirausahaan vol. 6.No. 2 Agustus 2012.
- Degibson Siagain, Sugiarto. (2000). Metode statistika untuk ekonomi dan bisnis. Jakarta: Gramedia.
- Ekaningsih, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Hadi, S. 1986. Metodologi riset III. Yogyakarta: Yayasan penerbit fakultas psikologi UGM.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mathis, R.L. dan J.H. Jakscon. 2006. Yuman riset manajemen: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian angelia. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: PT. Refika A ditama.
- Nuraini, T 2013. *Manajemen sumber daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, Kebijakan kinerja karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Rokhimah, Inayah, 2006. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Summit OTO Finance di cabang Lampung. Universitas Lampung.
- Ridwan, & Sunarto. 2012. Pengantar statistika pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. 2011. *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka seia.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan praktek kepemimpinan*. PT Rineka cipta. Jakarta.
- Sukanto Reksohadirojo dan Indriyo Gito Sudarmo. 2003. Manajemen produksi. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sedarmayanti. (2001). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Jakarta: Mandar maju.

- Sugiyono. 2013. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R dan D. Bandung: Alfabeta.
- Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen* (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Alfabeta. Bandung.
- Utomo, Sulistyono Budi. 2010. *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. CV. Berkat cipta karya nusantara Surabaya. Jurnal STESIA. Surabaya.*
- Wulan, Lucky 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan Semarang).*
- Yorge R. Terry. (2006). *Dasar-dasar manajemen.*