

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER HIDUP SATRIA DISTRIBUSINDO CABANG BATULICIN

ABSTRAK

Anggi Septia Anggraini¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0281

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : anggiseptiaanggrainiii@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin dan (3) motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian survey. Populasi berjumlah 98 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus slovin, dan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data dengan instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin dengan nilai t hitung = 3.745 > t tabel 2,011 (2) lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin dengan nilai t hitung = 4.437 > t tabel 2,011 dan (3) motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin dengan nilai F hitung = 93.851 > F tabel 3,19. Hasil koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *R square* 0,753 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 75,3%. Hal ini mengindikasikan dengan adanya motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik sehingga tercapainya suatu tujuan dari perusahaan tersebut.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine : (1) motivation has an effect on the performance of employees of PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Batulicin Branch, (2) the work environment affects the performance of employees of PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Batulicin Branch and (3) motivation and work environment affect the performance of employees of PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Batulicin Branch.

This research method uses a quantitative approach with survey research. The population is 98 people, the sample is taken using a simple random sampling technique with the Slovin formula, and the number of samples is 50 respondents. The data analysis technique uses research instruments to test validity, test reliability, test classical assumptions and use multiple linear regression. Hypothesis testing using t test, F test and coefficient of determination test (R^2).

The results of the study show (1) motivation has a partial effect on the performance of employees of PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Batulicin Branch with a value of t count = 3.745 > t table 2.011 (2) the work environment has a partial effect on the performance of employees of PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Batulicin Branch with a value of t count = 4.437 > t

table 2.011 and (3) motivation and work environment simultaneously affect the performance of employees of PT. The Sumber Hidup Satria Distribusindo Batulicin Branch with a calculated F value = 93,851 > F table 3.19. The results of the coefficient of determination (R^2) with an R square value of 0.753 indicate that work motivation (X_1) and work environment (X_2) affect employee performance (Y) by 75.3%. This indicates that good motivation and a conducive work environment can make employees work better so that the company's goals can be achieved.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

SDM merupakan sumber daya utama yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. SDM merupakan salah satu unsur penentu tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya, SDM dalam suatu organisasi digunakan sebagai penggerak, dalang, dan sebagai penyelenggara untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu elemen penting dalam organisasi adalah SDM yang berkualitas dan siap bekerja dengan baik. SDM terkait erat dengan kinerja pekerja. Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan kewajibannya atas kemampuan, ikhtiar, dan potensi pintu yang terbuka. Kemajuan organisasi dijunjung tinggi dengan pelaksanaan yang representatif. Jika presentasi perwakilan hebat, itu akan berdampak baik bagi organisasi, tetapi jika pameran pekerja buruk, itu juga akan sangat memengaruhi organisasi.. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, kemudian motivasi diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin, yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor. Perusahaan ini terus berupaya untuk menyediakan barang-barang kebutuhan konsumen dan membantu para UMKM agar tetap dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Adapun hasil data kinerja karyawan yang didapatkan dari PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo cabang Batulicin yang dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo cabang Batulicin

HASIL KERJA	2020		2021	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Kualitas Kerja	100	89	100	88
Kuantitas Kerja	100	87	100	85
Keterampilan Kerja	100	92	100	86
Jumlah	300	268	300	259
Rata-rata	100	89.3	100	86.3

Sumber: Data PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin 2022

Dari Tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil kerja PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo cabang Batulicin pada tahun 2020-2021 pencapaian kinerja belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 target yang terealisasi sebesar 89.3% sedangkan target yang terealisasi pada tahun 2021 sebesar 86.3%, terdapat perbedaan pada rate penurunan eksekusi sebanyak 3%. Sehingga cenderung dianggap bahwa tujuan yang ditetapkan pada PT. Mata air kehidupan Satria Distributiondo Cabang Batulicin semakin berkurang. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam presentasi perwakilan dalam organisasi karena dapat menghambat pekerjaan di masa depan dan kemajuan organisasi.

Berkaitan dengan masalah pameran, inspirasi kerja yang menjadi kondisi yang mendasari dalam penelitian ini penting untuk dikaji karena inspirasi kerja mendukung presentasi seorang wakil dalam menjalankan kewajibannya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2012) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Nafi' Atqiya (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil data yang didapatkan dari motivasi dilihat dari data absensi pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Data Absensi Karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin Periode Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase (%)
1	Januari	98	11	11,2 %
2	Februari	98	9	9,18 %
3	Maret	98	6	6,12 %
4	April	98	7	7,14 %
5	Mei	98	15	15,3 %
6	Juni	98	10	10,2 %
7	Juli	98	13	13,2 %
8	Agustus	98	9	9,18 %
9	September	98	7	7,14 %
10	Oktober	98	11	11,2 %
11	November	98	9	9,18 %
12	Desember	98	12	12,2 %

Sumber : PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo cabang Batulicin, 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan data absensi mulai bulan januari hingga bulan desember terjadi masalah keterlambatan. Pada bulan Januari dengan persentasi yaitu 11,2% yang terlambat datang, kemudian pada bulan april mengalami penurunan sebesar 7,14% yang terlambat datang kekantor, pada bulan juli mengalami peningkatan menjadi 13,2% yang terlambat ke kantor, akan tetapi bulan desember mengalami penurunan 12,2% dari karyawan yang terlambat datang kekantor. Puncak keterlambatan berada pada bulan mei dengan persentase 15,3%. Para Karyawan kurang memperhatikan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Hal ini berdampak pada motivasi kerja mereka akan datang dalam perusahaan.

Pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin, terdapat sarana prasana kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Data sarana prasarana kerja

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Komputer	16	Baik
2	Meja Kerja	16	Baik
3	Kursi Kerja	16	Baik
4	Lemari	5	Baik
5	Printer	5	Baik
6	Mobil Angkutan	26	Baik
7	AC	2	Kurang Baik
8	Toilet/wc	5	Kurang Baik
9	Tempat Sampah	5	Kurang Baik
10	Parkiran	1	Kurang Baik

Sumber : PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo cabang Batulicin 2022

Pada tabel di atas terdapat beberapa sarana prasarana kerja seperti komputer, meja kerja, kursi kerja, lemari, printer dan mobil angkutan memiliki keadaan baik. Sedangkan sarana prasarana berupa AC, Toilet/wc, Tempat sampah dan parkir memiliki keadaan kurang baik. Sarana prasarana yang kurang baik ini perlu untuk diperhatikan oleh PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dan lingkungan kerja bagi suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *dependen* terhadap variabel *independen*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo cabang Batulicin yang berjumlah 98 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji T dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Hasil perhitungan model regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.020	2.786		3.597	.001
	Motivasi (X1)	.448	.120	.429	3.745	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.353	.079	.508	4.437	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS V 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 10.020 + 0.448X_1 + 0.353X_2 + e$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai persamaan tersebut berarti :

- Nilai hasil α Constanta positif sebesar 10.020 menunjukkan jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan (0) maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 10.020. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif pada variabel Kinerja Karyawan.
- Hasil koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif sebesar 0.448. Makna dari nilai ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 44,8% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Jika motivasi kerja naik 1 satuan maka berarti kinerja juga akan naik. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka karyawan akan semakin konsisten dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

- c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif sebesar 0,353. Makna dari nilai ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 35,3% terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka berarti kinerja juga akan naik dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka karyawan akan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.020	2.786		3.597	.001
	Motivasi (X1)	.448	.120	.429	3.745	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.353	.079	.508	4.437	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diperoleh Menggunakan SPSS Versi 25, 2022

Hasil pengujian pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung 3.745 > t tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Dapat dimaknai bahwa H1 diterima.

Pada variabel lingkungan kerja (X2) didapatkan nilai t hitung 4,437 > t tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin, dan dapat dimaknai bahwa H2 diterima.

b. Uji f (simultan)

Tabel 7
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1110.432	2	555.216	93.851	.000 ^b
	Residual	278.048	47	5.916		
	Total	1388.480	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung 93.851 > F tabel 3.19, dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.742	3.853

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , MOTIVASI

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 25, 2022

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square yaitu 0,753 yang artinya motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin dengan nilai t hitung sebesar $3.745 > t$ tabel 2,011 dengan taraf signifikansi $0.00 < 0.05$, maka secara uji parsial dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan dengan motivasi yang kurang baik juga akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $4.437 > t$ tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai mean yang sama yaitu sebesar 3,8. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun non fisik dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Saat lingkungan kerja dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan meningkat. Selama ini, lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan saat mereka merasakan nyaman dan aman ditempat kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin dengan hasil uji F hitung $93.851 > F$ tabel 3.19. Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustinus Doddie (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari

hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin, maka dari penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Hal ini terbukti pada hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $3.745 > t$ tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Hal ini terbukti pada hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $4.437 > t$ tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin. Hal ini terbukti pada hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $93.851 > F$ tabel 3.19 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi perusahaan
Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali agar dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Dengan telah selesainya skripsi ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel serta pengukuran variabel yang berbeda sehingga kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo Cabang Batulicin agar bisa lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Sanjaya. (2011). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agus. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92-109
- Alex S. Nitisemito. (2012), *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Atqiya, M. N. (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*)
- B. Uno, Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Chrisnanda, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mas Sumbiri.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks

- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2015).pdf. (t.t.)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pratama, A. N., (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat
- Sajuni, Y. D. M., (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekobis Dewantara, 1(10), 113-123*
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti, 11(1)*.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sandhi, A. F. (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga).
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sufren, & Yonathan Natanael. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media