

## **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EVI ASIA TENGGARA**

**Johan Trihantoro, Dono Murdiyanto**

STIE Unisadhuguna Business School, Jakarta, Indonesia  
Email: johan@g-mail.com, dono.murdiyanto@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional guna mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Evi Asia Tenggara, PT. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penentuan sampel dengan sampel jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap lingkungan kerja dengan nilai sig dengan tingkat signifikan di dapat 0,000.

**Kata kunci:** Motivasi; Lingkungan Kerja; Pertunjukan; Sumber Daya Manusia.

### **Abstract**

*Human resources (HR) in the company needs to be managed professionally in order to realize the balance between the needs of employees with the demands and capabilities of the company's organization. This research was conducted to know the influence of motivation and work environment on employee performance at Evi Asia Tenggara, PT. This study uses quantitative research methods with the determination of samples with saturated samples, the sample used as many as 50 respondents. Methods of data analysis in this study using multiple linear regression method. The result of this research is motivation has significant effect to employee Performance. Work environment variables significantly influence the performance. Motivation and work environment simultaneously affect the work environment with the value of sig with a significant level in the can of 0.000..*

**Keywords:** Motivation; Work Environment; Performance; Human Resources.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sofiana, 2018). Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (prabu Mangkunegaran, 2008). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun

alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Syafriana, 2017).

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut (Sunyoto, 2012), motivasi 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 (Oktiani, 2017).

Motivasi Kerja Menurut Mc Clelland yang di kutip oleh (prabu Mangkunegaran, 2008), indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Motif adalah suatu prangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif- motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu (Andayani, 2013). Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2005) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

Menurut Darvis dalam (Ekaningsih, 2012) 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. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi (Permanasari, 2013).

Menurut (Sunyoto, 2012) indikator lingkungan kerja adalah

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan

rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Menurut (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018) kinerja karyawan merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing – masing karyawan. Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan penetapan hasil yang akan dicapai. Kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari kinerja anggota sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Dari uraian yang disampaikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Evi Asia Tenggara”.

### Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Evi Asia Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penentuan sample dengan sample jenuh. Sample yang digunakan sebanyak 50 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda (Sugiyono., 2017).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

$$n = N/(1+N e^2)$$

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Data yang diuji adalah total responden berjumlah 50 orang (N=50) dan item kuesioner sebanyak 20 butir. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Nilai r tabel yang digunakan untuk N=50 pada signifikansi 5% pada tabel Distribusi Nilai r tabel adalah sebesar 0,279

Rangkuman Hasil Uji Validitas Motivasi

Pertanyaan	Motivasi		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,593	0,279	VALID
2	0,625	0,279	VALID
3	0,780	0,279	VALID
4	0,838	0,279	VALID
5	0,832	0,279	VALID
6	0,880	0,279	VALID

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing- masing pertanyaan pada variabel Motivasi (X1) dikatakan valid, karena r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada r table

Rangkuman Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Lingkungan Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,686	0,279	VALID
2	0,767	0,279	VALID
3	0,772	0,279	VALID
4	0,846	0,279	VALID
5	0,783	0,279	VALID
6	0,729	0,279	VALID
7	0,775	0,279	VALID
8	0,684	0,279	VALID

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Evi Asia Tenggara

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing- masing pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dikatakan valid, karena r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada r tabel.

Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Kinerja Karyawan		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,499	0,279	VALID
2	0,554	0,279	VALID
3	0,695	0,279	VALID
4	0,732	0,279	VALID
5	0,800	0,279	VALID
6	0,746	0,279	VALID

*Sumber: Data primer diolah tahun 2021*

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing- masing pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid, karena r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada r tabel

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach's. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable).

Kriteria Hasil Penujian Reliabilitas Alpha Cronbach's

No.	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat Tidak Reliabel
2	0,200 - 0,399	Tidak Reliabel
3	0,400 - 0,599	Cukup Reliabel
4	0,600 - 0,799	Reliabel
5	0,800 - 1,000	Sangat Reliabel

*Sumber: Data primer diolah tahun 2021.*

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

*Sumber: Data primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas variabel Motivasi sebesar 0,857. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini terdapat pada skala interval 0,800-1,000 dimana hasil yang didapat masuk pada kriteria sangat reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,891. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini terdapat pada skala interval 0,800-1,000 dimana hasil yang didapat masuk pada kriteria sangat reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,763. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini terdapat pada skala interval 0,600 - 0,799 dimana hasil yang didapat masuk pada kriteria reliabel.

## Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99290959
	Absolute	.108
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.599

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji Kolmogorov-smirnov test hasil transformasi data memiliki nilai signifikansi 0.599 yang berarti  $p > 0.05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Evi Asia Tenggara

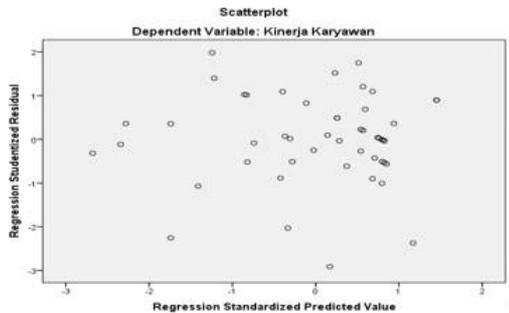
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.372	2.245		5.066	.000		
1 Motivasi	.213	.098	.303	2.182	.034	.592	1.690
Lingkungan Kerja	.262	.082	.446	3.207	.002	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .” (Ghozali, 2016). Pada tabel diatas nilai Tolerance  $\geq 0,10$  atau nilai VIF  $\leq 10$ . Artinya, data tersebut menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.372	2.245		5.066	.000		
1 Motivasi	.213	.098	.303	2.182	.034	.592	1.690
Lingkungan Kerja	.262	.082	.446	3.207	.002	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,372 + 0,213 X_1 + 0,262 X_2$$

$$Y = 11,372 + 0,213 \text{ Motivasi} + 0,262$$

Lingkungan Kerja Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa,

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 11,372 artinya apabila variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,372.
- b. Koefisien regresi (b1) variabel motivasi sebesar 0,213 artinya apabila variabel motivasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,213 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap .
- c. Koefisien regresi (b2) variabel lingkungan kerja sebesar 0,262 artinya apabila variabel lingkungan (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,262 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji t

Uji signifikansi populasi secara parsial menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah kriteria uji parsial:

- a. Jika nilai signifikansi  $p \leq 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Yang artinya variabel bebas (X1, X2) tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai signifikansi  $p \geq 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang artinya variabel bebas (X1, X2,) tersebut secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dari tabel di atas, didapatkan bahwa:

- a. Variabel Motivasi nilai sig 0,034,  $p <$

Uji Signifikansi Populasi Secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	11.372	2.245		5.066	.000	
	Motivasi	.213	.098	.303	2.182	.034	.592 1.690
	Lingkungan Kerja	.262	.082	.446	3.207	.002	.592 1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- b. Variabel Lingkungan Kerja nilai sig 0,002,  $p < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara persialberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Evi Asia Tenggara

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167.807	2	83.904	20.263	.000 <sup>b</sup>
Residual	194.613	47	4.141		
Total	362.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel output Anova diatas diketahui bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.000. Karena nilai sig.  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>b</sup>	.463	.440	2.035

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R square 0,463 atau sama dengan 46,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,3 % dan sisanya 53,7% dipengaruhi faktor lain.

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi seperti keinginan untuk promosi jabatan, kesesuaian dengan tingkat pendidikan dan kompensasi perusahaan.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Evi Asia Tenggara. Lingkungan kerja yang nyaman meliputi, hubungan yang harmonis antar karyawan, kebersihan tempat kerja, keamanan tempat kerja, sirkulasi udara dan penerangan yang cukup.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Evi Asia Tenggara. Kinerja yang meningkat dapat dilihat dari pencapaian target kerja, tingkat disiplin karyawan yang meningkat serta hasil kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Lis. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Pemeliharaan Bangunan Dan Instalasi Sekretariat Jenderal Dpr-ri. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(3), 154080.
- Ekaningsih, Ana Sri. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, 4(1), 19–30.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cet . VIII. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cet . VIII*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktiani, Ifni. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232.
- Permanasari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2).
- prabu Mangkunegaran, A. A. Anwar. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit PT. *Remaja Rosda Karya Bandung*.
- Rakhmatullah, Arif Eko, Hadiati, Sri, & Setia, Kohar Adi. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1).
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sofiana, Anisa Filia. (2018). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang*. IAIN SALATIGA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Caps*.
- Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.