

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALE UDANG MANG ENGKING

**Ni Kadek Ayu Prihandani^{1*}, Anak Agung Ketut Sri Asih¹
Ni Luh Komang Julyanti Paramita Sari¹**

Universitas Triatma Mulya^{1*}
email: kadekayuhandani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance. The location of this research is Bale Udang Mang Engking Kuta. Data collection techniques used are observation, questionnaires and interviews. The population uses employees at Bale Udang Mang Engking Kuta, with a sample of 72 respondents. The data analysis technique used is Descriptive Statistical Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, t test, Determination and Beta Coefficient. Based on the results of the study, it was found that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work environment and work motivation have a 58.5% influence on employee performance and work motivation variables have a significant effect more dominant on employee performance. Suggestions that can be given by researchers are to replace lamps that are damaged or unfit for use and have poor lighting, make policies for providing old-age insurance and routinely provide training to employees, provide incentives to encourage employee performance in achieving targets and always help employees if you have problems at work.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance.

Pendahuluan

Industri pariwisata merupakan penyumbang pendapatan daerah terbesar di provinsi Bali. Pariwisata di Bali dapat berkembang sangat pesat karena ditunjang oleh potensi-potensi pariwisata yang ada di provinsi Bali. Sinergi pemerintah bersama pengusaha dibidang pariwisata dalam mengembangkan potensi wisata yang ada telah berhasil memberikan pelayanan (*service*) yang dapat memuaskan wisatawan yang berkujung ke Bali. Berdasarkan kenyataan tersebut maka berkembanglah industri pariwisata di Bali dan segala fasilitas-fasilitas yang

berhubungan dengan dunia kepariwisataan seperti *hotel, restaurant, travel agent*, dan lain-lain.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi

kerja pegawai.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan adanya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu (Sugiarti 2012), serta lingkungan non fisik yaitu suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah (Anaroga, 2014).

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Bale Udang Mang Engking Kuta merupakan salah satu dari sekian banyaknya restaurant besar di Bali, yang beralamat di Jl. Nakula No.88, Pemecutan Kelod, Kec.

Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80119. Tempat makan unik dengan gubug diatas kolam ikan yang menyajikan menu khas Indonesia. Ada beberapa menu kesukaan para pengunjung lokas maupun non lokal diantaranya ada berbagai masakan ikan, udang, sate ayam, ayam goreng maupun ayam bakar, berbagai macam minuman dan jus yang disajikan untuk menemani makanan yang berbagai macam jenis, harga yang ditawarkan juga berbagai jenis mulai dari harga paket bakul sampai harga satuan, tempat ini cocok untuk acara keluarga maupun acara pertemuan jika ingin sambil menikmati hidangan yang luar biasa, namun bagi beberapa orang harga yang ditawarkan memang terkesan mahal.

Bale Udang Mang Engking ini memiliki masalah dalam menjalankan operasionalnya salah satunya karyawan sering memiliki masalah dalam lingkungan kerja. Kurangnya penerangan atau penerangan cahaya yang digunakan agak redup. Selain itu, tidak dipasang pendingin ruangan karena tempat berada di *outdoor*. Selain masalah diatas yang dihadapi karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta ini adalah pada saat ramai pengunjung, mereka kekurangan tenaga atau tim untuk melayani para pengunjung karena sejak adanya Covid 19, perusahaan mengurangi jumlah karyawan dan pada saat Covid 19 dinyatakan berakhir, perusahaan belum berani menambah karyawan. Dikarenakan tempat makan terletak diatas kolam ikan dengan ruangan terbuka, sehingga ditemukan nyamuk disekitar area kolam. Oleh sebab itu dapat berpengaruh juga terhadap motivasi kerja dalam *restaurant* itu sendiri, karena lingkungan kerja sangatlah berpengaruh penting dalam motivasi

kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Hubungan yang baik antar karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman tentu akan melancarkan operasional sehari-hari dan dapat meminimalisir kemalasan dalam bekerja guna menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Selain masalah lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi kendala bagi karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam melakukan segala tugas-tugas dan pekerjaannya perlu ada dorongan bagi karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta agar bisa bekerja secara optimal dan sesuai dengan hasil yang departemen harapkan. Mengingat begitu banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi setiap karyawan apalagi setelah lama Bali dilanda *Virus Covid -19 sekitar* hampir tiga tahun lamanya. Banyak karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta diberhentikan sementara, setelah *Virus Covid-19* berakhir, mereka dipanggil kembali untuk bekerja, namun dengan suasana berbeda dan kurangnya motivasi untuk bekerja secara optimal.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting dan mendasar yang harus para karyawan miliki. Hal itu menjadi perhatian penting bagi departemen untuk membangun motivasi kerja pada karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta. Gaji yang didapat belum memenuhi kebutuhan karena di bawah UMK, jadi gaji yang diterima para karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta ini tidak menentu tergantung ramai atau tidaknya pengunjung. Acara hiburan bagi karyawan juga tidak diadakan secara berkala dan tidak semua

karyawan yang bisa mengikuti hiburan seperti *outing*, persembahyangan bersama dan kegiatan hiburan lainnya, jadi pimpinan hanya memperbolehkan karyawan tetap yang bisa mengikuti acara hiburan tersebut.

Kedua masalah yang dibahas diatas merupakan masalah yang sering dialami oleh karyawan dalam prosesnya mencapai kinerja yang maksimal. Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas sangatlah menarik untuk diteliti secara mendalam, maka penulis mengajukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta”.

Kajian Pustaka **Lingkungan Kerja**

Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sunyoto (2012) Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal kebersihan, penerangan, musik, dan lain-lain.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin

(2015:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Jadi, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Hipotesis:

Penelitian pertama oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan

Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta.

Penelitian kedua oleh Nurmin Arianto (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta

Metode Penelitian

Desain ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel dan populasi. Dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif yang bertujuan untuk menganalisa

data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Analisis ini dipergunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja. Pengolahan data untuk penelitian ini dilakukan dengan program Aplikasi IBM SPSS (*Statistical Product and Service Sollution*) Versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah

memenuhi syarat reliabilitas atau keandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil uji Normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed) Residual* sebesar 0,061 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa hasil analisis nilai *tolerance* pada variabel lingkungan kerja $0,557 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,794 < 10$, dan nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja sebesar $0,557 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,794 < 10$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil analisis regresi lienar berganda pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.095	2.788		1.827	.072
	Lingkungan kerja	.620	.172	.375	3.611	.001
	Motivasi kerja	1.475	.331	.462	4.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data olahan hasil kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,095 + 0,620X_1 + 1,475X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar

5,095 artinya apabila lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 5,095 satuan. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu sebesar

0,620. Artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,620 satuan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 1,475. Artinya apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,475 satuan.

Berdasarkan hasil uji nilai koefisien beta Tabel 1 dari nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,375, sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai variabel motivasi kerja ($0,462 > 0,375$). Maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,611) > t_{tabel} (1,667)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti secara parsial variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan wisatawan di Bale Udang Mang Engking Kuta diterima.

Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan wisatawan di Bale Udang Mang Engking Kuta. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), Nurmin Arianto (2019) dan Dudung Juhana (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,451) > t_{tabel} (1,667)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan wisatawan di Bale Udang Mang Engking Kuta diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan wisatawan di Bale Udang Mang Engking Kuta. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), Nurmin Arianto (2019) dan Dudung Juhana (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 58,5 persen variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sisanya sebesar $(100\% - 58,5\%) = 41,5$ persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 41,5 persen.

Variabel bebas X berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,375, sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,462. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai variabel motivasi kerja ($0,462 > 0,375$). Maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bale

Udang Mang Engking Kuta. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta. Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 58,5 persen. Variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai variabel motivasi kerja ($0,462 > 0,375$).

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dalam penelitian ini dapat diajukan saran- saran sebagai berikut: Pihak manajemen perusahaan Bale Udang Mang Engking Kuta sebaiknya meningkatkan kualitas penerangan, dengan mengganti lampu yang sudah rusak atau tidak layak digunakan serta memiliki penerangan yang kurang baik. Pihak manajemen perusahaan Bale Udang Mang Engking Kuta sebaiknya mengadakan *fogging* secara berkala untuk membasmi nyamuk agar suasana dikolam semakin nyaman. Pihak manajemen perusahaan Bale Udang Mang Engking Kuta sebaiknya menambah tim kerja pada saat ramai pengunjung sehingga karyawan tidak kelabakan dalam melayani pelanggan. Pihak manajemen Bale Udang Mang Engking Kuta sebaiknya meningkatkan komunikasi dengan karyawan sehingga jika saat ramai pelanggan pimpinan dapat mengatur tim agar tidak kelabakan dalam melayani para pelanggan. Pihak

manajemen perusahaan Bale Udang Mang Engking Kuta sebaiknya memberikan jaminan hari tua, agar nantinya semua karyawan ingin terus berkarir di Bale Udang Mang Engking Kuta. Pihak manajemen perusahaan Bale Udang Mang Engking Kuta sebaiknya membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja, dengan secara rutin memberikan pelatihan kepada

karyawan, memberikan insentif untuk mendorong kinerja karyawan dalam mencapai target dan selalu membantu karyawan apabila mengalami permasalahan pada saat bekerja. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan motivasi kerja seperti disiplin kerja dan kompensasi.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anam, Chairul. 2018. Pengaruh Motivasi Kompetensi Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. Nomor. 01.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Arianto, Nurmin. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius*. Vol. 3. Nomor. 3
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity. A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*. Vol. 2. Nomor 7.
- Gardjito, Aldo Herlambang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13. Nomor 1 Agustus 2014.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herzberg, Frederick. 2013. *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway Teck Hang Tan and Amna Waheed. University Malaysia
- Juhana, Dudung. 2013. Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7 No. 2. 2013.
- Kasiram, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Kualitatif*. UIN-Malik Press. Malang.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Remaja Rosdakrya. Bandung.

- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslow, A. H. (Achmad Fawaid dan Maufur, Penerjemah). 2017. *Motivation and Personality*. Cantrik Pustaka. Yogyakarta
- Masrun, dkk. 2014. Studi Mengenai Kemandirian Pada Penduduk di Tiga Suku Bangsa Kantor Menteri Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 3 Nomor. 2. Hal 156-159.
- Miftahun, Ni'mah Suseno dan sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. Volume 37. No. 1. Hal. 94-109.
- Mulyadi. 2018. *Akuntansi Biaya*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisimito, Alex S. (T. Nuraini) 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru
- Pamela, A. O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* Vol. 5 nomor. 2.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In Media. Bogor
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi ke I. ANDI. Yogyakarta