



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Feby Dwi Cahyani

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: dwicahyanifeby@gmail.com

Abstract. *Work motivation, work environment and leadership are factors that affect employee performance. This study aims to analyze and test how work motivation and work environment affect employee performance as an interference variable. Quantitative method is the method used in this research using descriptive analysis. Then using purposive random sampling method to collect data is done. The Slovin formula is used to calculate how many samples are taken in this study using a sample with 110 employees. The research will use an outer model that uses discriminant validity, composite reliability, Cronbach's alpha and an inner model that calculates r-square, f-square and path coefficient. The results of this study indicate that motivation at work, work environment conditions, and leadership have a positive and significant impact on employee performance.*

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

Abstrak. Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan yaitu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel interferensi. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif. Lalu menggunakan metode purposive random sampling untuk mengumpulkan data yang dilakukan. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung seberapa banyak sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan 110 karyawan. Penelitian akan menggunakan *outer model* yang menggunakan validitas diskriminan, reliabilitas komposit, *Cronbach's alpha* dan *inner model* yang menghitung r-square, f-square dan koefisien jalur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Semua perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan aktivitasnya. Suatu organisasi harus bertindak hati-hati dalam memilih strateginya untuk mencapai tujuan ini. Hal ini terutama berlaku untuk perencanaan MSDM, yang fokus utamanya pada langkah-langkah manajemen. Tersedianya tenaga kerja yang siap menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan mencapai berbagai tujuan.

Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan berdampak pada profitabilitas keuntungan organisasi dan pencapaian tujuan. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan, maka diperlukan karyawan yang berkompeten dan sukses. Tenaga kerja, memiliki peran yang signifikan dalam menentukan seberapa sukses suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Ketika mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia strategis untuk mencapai tujuannya, organisasi harus menganggapnya serius. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari proses yang dijalankan atau pencapaian yang tercapai dalam periode tertentu.

Kinerja karyawan disebut sebagai perilaku seseorang pada sebuah organisasi yang dapat memenuhi pedoman yang bertujuan akan mencapai hasil yang ingin dicapai. Mangkunegara (2017) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai, khususnya kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja yaitu hasil dari proses yang dilakukan atau yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan suatu kesepakatan atau suatu kekhususan (Fahmi, 2017)

Perusahaan yang dapat mengelola karyawannya secara efektif menghasilkan profitabilitas yang tinggi. Pemimpin suatu organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuannya. Apabila terdapat fungsi kepemimpinan yang baik maka dapat membantu tenaga kerja dalam mencapai target organisasi. Oleh sebab itu, ada beberapa faktor yang paling penting berkaitan dengan kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut terdapat motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idris pada tahun 2019 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Kota Palembang”. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitian. Penelitian sebelumnya hanya mengkaji pengaruh kepemimpinan, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja namun menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja didefinisikan oleh Siagian (2002) sebagai perasaan bahwa seseorang termotivasi dengan melakukan yang terbaik dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pencapaian target perusahaan juga menandakan pencapaian target para anggotanya sendiri. Sunyoto (2018) mengartikan motivasi sebagai proses yang membantu memperkuat

motivasi individu dalam bekerja dan memaksimalkan keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Diharapkan seluruh karyawan termotivasi untuk berbuat banyak dan mencapai produktivitas yang tinggi. Inilah sebabnya mengapa motivasi sangat penting.

Nitisemito (2013), mengatakan bahwa lingkungan dalam pekerjaan yaitu sesuatu hal yang ada di sekitar seorang karyawan dan bisa mempengaruhinya pada penyelesaian tugasnya. Contohnya seperti pendingin ruangan (*AC*), pencahayaan yang memadai, dan faktor lainnya. Simanjuntak (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sumber daya yang digunakan, lingkungan kerja, cara seorang karyawan bekerja dan dampak pekerjaan mereka terhadap diri mereka sendiri dan kelompok.

Tempat kerja yang baik akan memberi karyawan rasa aman yakni memungkinkan mereka melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Jika lingkungan kerja seorang karyawan memuaskan, mereka akan senang untuk tetap pada pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya. Namun lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan bekerja kurang efektif.

Menurut Fahmi (2016), kepemimpinan adalah bidang yang mengacu pada cara seseorang membimbing, mempengaruhi, dan mengamati orang lain untuk memastikan bahwa mereka menyelesaikan tugas yang diperlukan. Pengertian lain dari kepemimpinan yang disampaikan Hasibuan (2010) adalah cara seorang pemimpin memotivasi karyawannya supaya melakukan pekerjaan secara produktif untuk mencapai tujuan. Jika berbicara tentang kemampuan pemimpin, Effendi (2014) mengatakan bahwa kemampuan membujuk orang lain membantu mereka mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Rony Prasetyo (2013) mengindikasikan bahwa motivasi, kondisi kerja, dan kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan. Dengan itu, semakin tinggi tingkat semangat karyawan, maka akan menyebabkan peningkatan dalam kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, artinya kinerja pegawai meningkat seiring dengan meningkatnya kepemimpinan. Lingkungan kerja seorang karyawan terkena dampak positif, artinya kinerjanya meningkat seiring dengan perbaikan lingkungan kerja.

Hipotesis Penelitian

- 1) H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) H3: Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Survei adalah suatu bentuk penyelidikan ilmiah di mana sejumlah besar orang disurvei dengan pertanyaan yang sama. Akhirnya, seluruh tanggapan peneliti dikumpulkan, dianalisis, dan didokumentasikan. Dalam pengumpulan data, penulis mengembangkan alat yang mengukur interval skala Likert. Kinerja pegawai (Y), motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) merupakan variabel-variabel yang diteliti.

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa Populasi adalah suatu wilayah umum yang mencakup sekelompok orang atau benda yang diidentifikasi dengan ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang menjadi dasar diambilnya hasil penelitian. Penelitian ini meneliti sekelompok 257 karyawan. Jika dijadikan sampel penelitian, jumlah karyawan yang bekerja adalah 110 orang. Teknik mengumpulkan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yang ditargetkan. Memeriksa persyaratan analisis data sangat penting untuk menentukan apakah hipotesis yang dikembangkan dapat dibenarkan atau tidak. Data penelitian diolah dengan *SmartPLS 4.0*. *Outer model* digunakan untuk menghitung reliabilitas komposit, dan *Cronbach's alpha*, sedangkan *inner model* digunakan untuk menghitung *R-square*, *f-square* dan *Path Coefisien*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Composite Reliability yaitu mengukur nilai sebenarnya dari reliabilitas struktur. Dengan itu, dalam penelitian ini reliabilitas diuji dengan indikator reliabilitas. Reliabilitas komposit, juga dikenal sebagai nilai alpha, tidak boleh kurang dari 0,7, tetapi nilai 0,6 tetap valid.

Tabel 1. Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_c)
Motivasi Kerja	0.873
Lingkungan Kerja	0.893
Kepemimpinan	0.912
Kinerja Karyawan	0.887

Di dalam tabel 1 di atas menyatakan bahwa uji reliabilitas gabungan yang baik memiliki nilai $> 0,7$ untuk semua variabel. Bisa disimpulkan bahwa variabel yang diuji valid dan reliabel.

Setelah pengolahan data yang telah dieksekusi dengan smartPLS 4, hasilnya adalah nilai R-square berikut:

Tabel 2. R-Square

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.482

Selanjutnya pada tabel tersebut terlihat bahwa konstruksi kinerja karyawan mempunyai nilai R-squared sebesar 0,482 atau setara dengan 48,2%. Hal ini cukup kuat menunjukkan konstruksi kinerja pegawai terpengaruh oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Sementara menganalisis *F-Square* berguna agar mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3. F-Square

Variabel	F-square
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.021
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.165
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.145

Berdasarkan tabel tersebut, *F-square* dengan nilai 0,02 dan *F-square* dengan nilai 0,16 menunjukkan bahwa lingkungan kerja seorang karyawan terdapat pengaruh yang moderat terhadap hasil kerjanya. Meskipun nilai *F* 0,14 di atas menunjukkan bahwa efisiensi pengaruh pegawai rendah.

Cronbach's alpha bisa dilakukan dengan mengukur ambang batas reliabilitas suatu konstruk. Sebuah variabel dianggap dapat diandalkan jika Nilai *Cronbach's Alpha*-nya >0,7.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Motivasi Kerja	0.713
Lingkungan Kerja	0.763
Kepemimpinan	0.809
Kinerja Karyawan	0.750

Tabel diatas mencerminkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan memiliki Cronbach's Alpha yang melebihi 0,7. Maka dapat dikatakan bahwa komponen penelitian yang diteliti dapat diandalkan dan bersifat reliabel.

Analisis *Path Coefisien* dapat digunakan sebagai menguji hipotesis adanya pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai suatu koefisien jalur bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel ikatan bersifat searah.

Tabel 5. Path Coefisien

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y	0.345	0.351	0.074	4.663	0.000
X2. -> Y	0.336	0.342	0.066	5.119	0.000
X3. -> Y	0.326	0.336	0.093	3.521	0.000

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Maksud dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi adakah hubungan dengan motivasi kerja seseorang melalui kinerjanya sebagai karyawan. Dalam penelitian ini digunakan dimensi instrinsik/ekstrinsik serta indikator tanggung jawab, prestasi kerja dan peluang perbaikan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada bekerja berdampak positif pada hasil kerja mereka. Nilai 4,663 dan persyaratan t-statistik yang diuraikan pada Tabel 4.9 menyatakan bahwa nilai t-statistik berada di atas 1,96. “Motivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya” juga memiliki proporsi variabel motivasi kerja yang paling tinggi yaitu sebesar 56,55%.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Retnowulan dkk. (2019), dimana peneliti menemukan motivasi memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, dan tingkat koefisien determinasi yang mencapai tingkat tinggi sebesar 56%. Menurut penelitian Ramya Inggita Manikottama dkk. (2019) menemukan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan hasil karyawan di Perusahaan. Salah satu tujuan pelatihan yang memberikan ide-ide paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu untuk menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan memberikan mereka poin berdasarkan waktu yang mereka habiskan bersama perusahaan, dan layanan yang akan mereka berikan di masa depan.

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian pengujian dengan p-value 0,000 kurang dari 0,05 diketahui bahwa lingkungan kerja seorang pegawai berpengaruh positif dan relevan dengan kinerjanya. Tempat kerja seorang karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjanya. Produktivitas karyawan meningkat ketika lingkungan kerja ditingkatkan. “Fasilitas yang lengkap dapat memudahkan proses kerja” merupakan indikator dengan rate tertinggi sebesar 51.20% untuk variabel lingkungan kerja.

Data yang ditemukan pada penelitian ini konsisten dengan temuan hasil sebelumnya oleh Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar. Hasil penelitian tersebut penting dan signifikan karena

menyatakan yakni semakin meningkat lingkungan kerja seseorang maka kinerjanya pun akan semakin baik (Sihaloho dan Siregar, 2019).

H2 : Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan secara Positif dan Signifikan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui yakni suatu kinerja dapat terpengaruh oleh kepemimpinan. Telah dilakukan studi pengaruh variabilitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada nilai p-value 0,000 kurang dari 0,05. Dengan kata lain, adanya hubungan positif antara pengelolaan karyawan dengan kinerjanya. Indikator “Pemimpin dalam mengambil keputusan harus tegas agar disegani oleh bawahan” juga mempunyai pengaruh sebesar 50,14% pada indikator terbesar pada variabel kepemimpinan.

Hasil penelitian yang sangat baik ini sejalan dengan landasan teori yang dikemukakan Nawawi dalam Khairizah (2016) sebagai “gaya kepemimpinan”. Dengan kata lain, pemimpin adalah cara seorang pemimpin dapat berdampak pada pikiran, perasaan, sikap dan tindakan bawahan atau karyawannya di perusahaannya.

Temuan penelitian ini mendukung pandangan Alimuddin (2002) yang mengatakan yakni seorang pemimpin dihormati hanya jika ia mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Jika terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan pada kinerja karyawan, maka dari itu karyawan akan mampu memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

H3 : Kinerja Karyawan Dipengaruhi secara Positif dan Signifikan oleh Kepemimpinan

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Maksud analisis ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi hubungan motivasi kerja pegawai, kondisi lingkungan kerja, dan peran kepemimpinan dalam mengaruh kinerja karyawan. Penilaian F digunakan untuk menguji hipotesis tentang bagaimana faktor motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan penelitian.

Pada perhitungan Validitas Konvergen Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan menghasilkan *outer loadings* lebih dari 0,7. Jadi bisa

dikatakan variabel ini menunjukkan hubungan antara indikator dengan variabelnya. Sedangkan untuk perhitungan Cronbach's Alpha, apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka dapat dikatakan reliabel. Adapun Motivasi kerja memiliki hasil 0,713, Lingkungan kerja 0,763, Kepemimpinan 0,809 dan Kinerja karyawan 0,750. Artinya variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Rony (2013) dapat disampaikan motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Dalam arti positif, dengan itu ketika motivasi pekerja meningkat maka kinerja pegawai pun meningkat. Kinerja pegawai berpengaruh secara positif oleh kepemimpinan, artinya kinerja pegawai berkembang seiring dengan meningkatnya kepemimpinan. Lingkungan kerja seorang karyawan juga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerjanya, ketika lingkungan kerja membaik maka dapat dikatakan kinerja pegawai pun meningkat.

H4 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Jika melihat hasil penelitian dan bahasan, dapat ditarik kesimpulan maka motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan bermakna pada kinerja karyawan. Karena itu, motivasi kerja semakin tinggi dapat dipastikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan. Maka, penting untuk membuat suasana kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja pegawai juga terpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan. Hasil penelitian menyatakan yakni keberhasilan dan kegagalan seorang pegawai bergantung pada kepemimpinan.

Saran

Karyawan percaya bahwa gaji dan pengakuan mereka rendah, yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja mereka. Perusahaan harus menyambut hal ini secara positif dengan memperbaiki lingkungan kerja. Manajer diharapkan dapat meningkatkan hasil karyawannya dengan mengoptimalkan fungsi-fungsi utama manajemen, antara lain kepemimpinan, pelatihan, dan evaluasi hasil tugas dan penugasan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alimuddin. (2002). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Andika Rindi, dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan*. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Andriana, R. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV(2), 38-49. <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v4i2.103>
- Effendi, Usman, 2014, *Asas Manajemen*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*, 2005.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- George R. Terry, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003
- Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Imam Fauzi. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus*. Skripsi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal*

Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7.

- Manikottama, Ramya Inggita, Lukman M Baga, dan Aida Vitayala S Hubeis. 2019. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi." *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 5 (2). <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publiser
- NitiseMITO, 2013. *Manajemen Personalialia Ghalia, Indonesia*, Jakarta.
- Retnowulan, J., Susilowati, I. H., & Widiyanti, W. (2019). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Endure Eatore Jakarta Selatan. *Cakrawala*, 19(2), 195–200. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2>.
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge 2012. *perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rony, Prasetyo (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi CV. Jaya Abadi Furniture Jepara)*. Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Siagian, Sondong. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sihaloho, Donra dan Hotlin Siregar. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9. Nomor 2.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)* Edisi Ketiga. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016, 2(2), 2–9.
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta