

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Autis Center Bengkulu

Sheyla Alviana Safitri¹, Syofian^{2*} dan M. Noor Army³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Kota Bengkulu

Abstrak

In the era of globalization, human resource issues are the focus and foundation for companies to survive. This research is an explanatory research, namely researchers who highlight the relationship between research variables and test the hypotheses that have been formulated previously. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. The results of the study show that there is an effect of work motivation (X1) on employee performance (Y) Autistic Center of 0.000, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. From the significance value obtained that the X variable affects employee performance (Y). There is an effect of the work environment (X2) on employee performance (Y) Autistic Center of 0.031, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. From the significance value obtained that the variable X2 has an effect on employee performance (Y). Work motivation and work environment together influence employee performance with a F_{sig} value $< \alpha$ where the F_{sig} is 0.000

Kata kunci : *work motivation, work environment, work performance*

Copyright (c) 2023 Sheyla Alviana Safitri

Corresponding author :

Email Address : yansyofian60@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, Hariandja, 2013).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Aldi & Susanti, 2019).

Pencapaian prestasi kerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Prestasi kerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Prestasi kerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan

serta karakteristik individu. Apabila organisasi memiliki prestasi kerja individu yang baik, maka secara otomatis prestasi kerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya.

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Selain lingkungan kerja terdapat juga motivasi.

Motivasi kerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Menurut (Parinussa, 2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Selanjutnya Menurut Kadarisman (Kadarisman, 2013) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah output dari suatu pekerjaan. Output yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri.

LITERATURE REVIEW

Motivasi Kerja

Menurut (Robbins, 2016) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan (Luthans, 2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2012) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Adapun Indikator-indikator Lingkungan kerja (Vera Parlinda, 2019) sebagai berikut: Menyenangkan, Tentram, Kesehatan, Vitalitas, Lingkungan fisik, Budaya organisasi dan Keamanan. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang perlu perhatian khusus dari perusahaan, lingkungan kerja berkaitan langsung dengan kondisi sekitar karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Prestasi Kerja Karyawan

prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja (Tanjung, 2015). Menurut (Mondy., 2018) prestasi kerja karyawan adalah proses berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya perusahaan. Indikator Penilaian Prestasi kerja Karyawan Menurut (Mangkunegara, 2012) prestasi kerja karyawan dapat dinilai dari : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Autis Center Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dimana seluruh karyawan menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang di gunakan yaitu, Kuesioner atau daftar pertanyaan. Jawaban responden diukur dan diberi skor, dalam pemberian skor maka digunakan skala likert Skala likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5. Data dalam penelitian diolah dengan menggunakan *software SPSS 16*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah datadengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner.

Tabel 1 .Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung		R tabel	Ket
X1				
1	.785	>	0.2746	Valid
2	.600	>	0.2746	Valid
3	.919	>	0.2746	Valid
4	.889	>	0.2746	Valid
5	.838	>	0.2746	Valid
6	.829	>	0.2746	Valid
7	.591	>	0.2746	Valid
X2				Valid
1	.876	>	0.2746	Valid
2	.893	>	0.2746	Valid
3	.937	>	0.2746	Valid
4	.927	>	0.2746	Valid
5	.801	>	0.2746	Valid
6	.876	>	0.2746	Valid
7	.893	>	0.2746	Valid
Y				
1	.788	>	0.2746	Valid
2	.709	>	0.2746	Valid
3	.764	>	0.2746	Valid
4	.788	>	0.2746	Valid
5	.716	>	0.2746	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2746$ (Terlampir).

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel Rekapitulasi item reliabilitas kuesioner

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,790	0,6	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,815	0,6	Reliabel
3	Prestasi kerja Karyawan	0,795	0,6	Reliabel

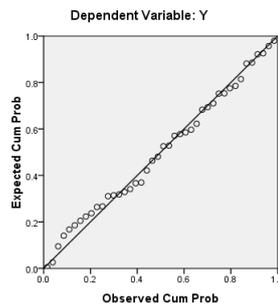
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliabel dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari gambar di atas dapat diketahui uji normalitas menunjukkan pola berdistribusi normal karena data (titik) menyebarnya disekitar garis diagonal tersebut dan dapat disimpulkan maka uji ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai tolerance > 0,1 VIF < 10.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.167	5.971
.151	6.642

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi kerja (X ₁)	.000	Terjadi Heteroskedastisitas

Lingkungan Kerja (X ₂)	.031	Terjadi Heteroskedastisitas
------------------------------------	------	-----------------------------

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel independen, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan uji *Durbin-Watson* dengan kriteria $du < d < 4-du$.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.138

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan terhadap uji autokorelasi didapatkan nilai *Durbin Watson* statistik 2,138 batas bawah (dl) dan batas atas (du) dapat dilihat dari tabel. Dengan jumlah variabel (k) = 2, jumlah sampel (n) = 42, maka nilai $du = 1,6337$ dan nilai $dl (4-du) = 2,260$. Maka berdasarkan hasil *Durbin Watson* yang diperoleh 2,138, dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada dibawah nilai dl, yaitu $1,6337 < 2,095 < 2,260$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif atau negatif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.577	1.455		.396	.694		
X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 7,577 + 0,592 X_1 + 0,323 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 7,577
2. Nilai koefisien variabel (X1). Bernilai positif yaitu 0,592 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel variasi (X2) 0,323. Bernilai positif yaitu 0,323 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel (X1) nilainya konstan.

Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R Square)

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui korelasi berganda sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi

adjusted (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.914	1.456	2.138

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai Korelasi berganda = 0,960 hal ini mempunyai arti bahwa ada hubungan yang sangat kuat variabel motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja karyawan Autis Center Bengkulu. Nilai R Square (R^2)=0,914. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 91,4% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 8. Uji T / Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.577	1.455		.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Autis Center Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Autis Center sebesar 0,031 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan(Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	928.074	4	232.019	109.496	.000 ^a
Residual	78.402	37	2.119		
Total	1006.476	41			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F 109,496 $>$

F tabel 3,27, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan autis center Bengkulu.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Autis Center Bengkulu

Dari hasil penelitian dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Autis Center Bengkulu. Motivasi merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi adalah output dari suatu pekerjaan. Output yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi dan indikator tersebut berpengaruh terhadap prestasi. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Motivasi karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya motivasi yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan (Tanjung, 2015) Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Dan sejalan (Sumowo, 2017) Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggodengan arah positif, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada motivasi kerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Autis Center Bengkulu

Dari hasil penelitian Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Autis Center Bengkulu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang di bebankan. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut (Sule, 2015) Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis (Nitisemito, 2014).

Penelitian ini sejalan dengan (Noor, 2019) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan :

1. Persamaan regresinya adalah : $Y = 7,577 + 0,592 X_1 + 0,323 X_2 + e$.

Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 7,577. Nilai koefisien variabel (X1). Bernilai positif yaitu 0,592 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2)

nilainya konstan. Nilai koefisien variabel variasi (X2) 0,323. Bernilai positif yaitu 0,323 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel (X1) nilainya konstan.

2. Nilai Korelasi berganda = 0,960 hal ini mempunyai arti bahwa ada hubungan yang sangat kuat variabel motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan Autis Center Bengkulu. Nilai R Square (R²)=0,914. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 91,4% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.
3. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) nilai F 109,496 > F tabel 3,27, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Hasil Uji t signifikansi (Uji Statistik t). (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Autis Center Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). (2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Autis Center sebesar 0,031 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Referensi :

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit:Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: Pt. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Hariandja, T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta.
- Nitisemito, S. A. (2012). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Dayamanusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Nitisemito, S. A. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Di Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 53(9), 1689–1699.
- Parinussa, A. F. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.*, 1((1)), 34–62.
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sule Ernie Tisnawati Dan Kurniawan Saefullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sumowo, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel Dan Resto Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2(1), 49–60. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/penelitian_ipteks/article/view/561
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(No 1).
- Vera Parlinda. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 55–70.