

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BUMA CIMA NUSANTARA  
UNIT CINTA MANIS**



**Nama : Reza Anggraini**  
**NIM : 212016337**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis .  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta  
Manis

Nama : Reza Anggraini  
NIM : 212016337  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I



Fitantina, SE., M.Si  
NIDN: 0028026301

Pembimbing II




Lesi Agusria, SE.,MM  
NIDN:0205088201

Mengetahui,  
Dekan

u.b Ketua program Studi Manajemen



  
Zaleha Prihandayani SE., M.Si  
NIDN: 0229057501

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Anggraini  
Nim : 212016337  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta  
Manis

Dengan ini saya menyatakan:

- 1) Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
- 2) Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 3) Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4) Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

  
Reza Anggraini

## ABSTRAK

**Reza Anggraini/212016337/2020/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 63 orang dengan teknik *Cluster Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis t, dan Koefisien Determinasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis F secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Analisis Koefisien Determinasi bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 40,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Reza Anggraini/212016337/2020/The Effect of Motivation and Work Environment on the Performace of Employees at PT. Buma Cima Nusantara Cinta Manis Unit / Human Resources Management**

*The formulation of the problem in this study was is there any influence of motivation and work environment on the performance of employees at PT. Buma Cima Nusantara Cinta Manis Unit. This research used an associative research. The sample used was 63 people chosen by using the cluster sampling technique. The data used were primary data and secondary data. Methods of data collection were questionnaires and documentation. The analysis technique used Multiple Linear Regression, Hypothesis F Test, Hypothesis t Test, and the Coefficient of Determination. The results of the Multiple Linear Regression Analysis showed that there was a positive influence on motivation and work environment on employee performance. The results of Hypothesis F Test simultaneously showed that there was a significant effect of motivation and work environment on employee performance. Hypothesis t test results indicated that there was a significant effect of motivation on employee performance. Hypothesis t test results indicated that there was a significant effect of the work environment on employee performance. The results of the Detemination Coefficient Analysis showed that motivation and work environment contributed 40.7% to employee performance .The results showed that there was an influence of motivation and work environment on employee performance variables.*

**Keywords:** *motivation, work environment, employee performance*

PENGESAHAN

NO. ~~335~~ /Abstract T.B.U.M.P./ VIII / 20 ~~20~~

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *AW*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua ku tercinta ayah Pita Andika dan ibu Rasmiati terima kasih banyak atas doa dan pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai sekolah saya sampai perguruan tinggi hingga mendapatkan gelar Sarjana. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalasan dengan apapun, saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses yang bisa membuat kalian berdua bangga. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya. Khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya sejak semester awal hingga dapat menyelesaikan skripsi sekarang.

5. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku pembimbing 1 skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Lesi Agusria, S.E.,MM selaku pembimbing 2 skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Ibu Dinarossi Utami, S.E.,M.Si selaku dosen penelaah saya saat ujian seminar proposal yang telah memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi saya.
8. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku dosen penguji saya saat ujian komprehensif yang telah memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi saya.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar.
10. Bapak Andiyan Yuwono selaku General Manager di yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu memberikan izin untuk melakukan riset di PT. Buma Cima Nusantara.
11. Teman-teman seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai (Mitra, Indah, Dessy, Yupi, Peni) dan teman-teman lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurang. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak dari kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	21
C. Kerangka Pemikiran .....	25
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	28
D. Populasi Dan Sampel.....	29
E. Data yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Uji Instrumen .....	33
H. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	34



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan harus dimiliki dalam organisasi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Keberhasilan pengelolaan SDM akan nampak pada keberhasilan mendapatkan komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh, maka yang akan didapatkan yakni karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Sumber daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, ras, dan kasta). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya

akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Menurut Gibson, dkk (dalam Wibowo,2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang baik dan tepat untuk menetapkan cara berpikir optimis pada karyawan yang nantinya memungkinkan karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antarlain adalah motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku. Menurut Malayu (2016:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi akan selalu dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Jika pimpinan suatu perusahaan memperhatikan Apa yang dibutuhkan oleh karyawan yang maka secara tidak langsung akan muncul motivasi atau dorongan yang ada di setiap individu diri seseorang karyawan tersebut.

Selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja Afandi (2018:65).

Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada di sekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap karyawan. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis bergerak disektor perkebunan dengan mengelola komoditas produk gula mulai dari pengusahaan penanaman tanaman tebu, pengolahan batang tebu, sampai pengepakan (*packaging*) hasil jadi gula, yang dalam aktivitasnya sangat tergantung pada berbagai sumber daya yang harus dikelola secara baik, sehingga mampu memberikan yang terbaik. Sebagai perusahaan besar kinerja karyawan adalah suatu yang harus diperhatikan. Untuk memproduksi gula dengan kualitas yang terbaik maka pimpinan harus sangat memperhatikan tingkat kinerja setiap karyawan yang ada diperusahaan tersebut dengan cara mencari tahu faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang di peroleh dari penelitian terhadap karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, kinerja karyawan ini masih terlihat rendah hal ini dapat disebabkan oleh beberapa indikator seperti dilihat dari kurangnya fasilitas dan kelengkapan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa sulit untuk mengkomunikasikan dan melihat tanggapan atau *feedback* oleh atasan tentang

bagaimana hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga kinerja karyawan tidak dapat meningkat, karyawan kurang memahami cukup mengenai wewenang dalam melaksanakan pekerjaan karyawan, belum dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan, kecilnya peluang karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, kurang mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan. Selain itu dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan selama 5 tahun ini belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga kinerja pada perusahaan belum sesuai standar yang ditetapkan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis ini.

**Tabel I.1**  
**Perkembangan Produksi Gula PT. Buma Cima Nusantara**  
**Unit Cinta Manis**  
**Dari Tahun 2015-2019**

Tahun	Target (Ton)	Realisasi(Ton)	Persentase
2015	59.464	46.321	78%
2016	63.399	45.741	72%
2017	50.231	45.312	90%
2018	62.656	43.231	69%
2019	64.578	47.253	73%

Sumber : PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis

Berdasarkan dari Tabel I.1 diketahui perkembangan produksi gula dari tahun 2015-2019 diatas terlihat bahwa dalam kurun 5 tahun ini terjadi penurunan dan ketidakstabilan dalam produksi gula, dan mengakibatkan realisasi produksi gula belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Penurunan tersebut disebabkan baik dari kualitas ataupun kuantitas

dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis dapat dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai seperti yang dapat dilihat dari jumlah realisasi produksi yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal lain juga disebabkan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang di berikan kurang dan belum sesuai, sehingga mengakibatkan karyawan belum dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan tidak maksimal.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian motivasi. Pada PT. Buma Cima Unit Cinta Manis ini kurang diperhatikannya pemberian motivasi dalam bentuk hubungan kerja seperti kurangnya kerjasama yang ada antar sesama karyawan, hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga membuat keadaan menjadi terlihat kurang harmonis, penghargaan karyawan, kurangnya pengakuan dalam bentuk apresiasi dan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan yang berprestasi menjadi penyebab karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja dan berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa karyawan terkadang pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan padahal tugas belum selesai dikerjakan, sehingga mengabaikan pekerjaan yang seharusnya masih bisa dikerjakan sampai waktu pulang kerja, dan mengakibatkan tugas yang diberikan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang diberikan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja, hal ini dapat di lihat dari peraturan kerja seperti kurang patuhnya karyawan akan peraturan tentang pakaian seragam yang harus dikenakan sesuai jadwal, karyawan belum mentaati peraturan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, kurangnya penerangan yang ada di area parkir saat malam hari membuat karyawan terkadang merasa kurang aman dan merasa was-was akan kehilangan kendaraan yang dibawa oleh karyawan, pendingin ruangan yang kadang tidak bekerja dengan baik sehingga suhu udara yang terkadang terasa pengap dan keamanan di tempat kerja yang belum mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

Oleh karena itu berdasarkan uraian permasalahan diatas maka dibuat judul penelitian **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat secara lebih nyata bagi peneliti.

### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dan juga sebagai salah satu pertimbangan untuk membuat keputusan yang tepat.

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi untuk penelitian lanjutan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agusria, L. (2018). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office. *Adminika*, 4(1), 61-72.
- Arif Yusuf (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CAPS.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Donni Juni P (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Eliyanto (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3(1): 169-181
- Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 58(1): 141-146
- Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok : Rajagrafindo Persada
- Melayu Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 19 Jakarta : Bumi Aksara.
- P. Edi Sumantri (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis* 9(2): 1-15
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama
- Sondang P Siagian (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sukmawati Marjuni (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. I. Makassar : Sah Media

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : Rajagrafindo Persada