

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Okta Piana Sari

NIM : 212017056

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA
PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Okta Piana Sari

NIM : 212017056

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okta Piana Sari
Nim : 212017056
Konsentrasi : Sumber daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica
Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 publikasikan 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021

Okta Piana Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica
Palembang
Nama : Okta Piana Sari
Nim : 212017056
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Palembang, Maret 2021

Pembimbing I

Dr. Sri Rahayu, SE, M.M
NIDN : 0201106001

Pembimbing II

Wani Fitriah, SE, M.Si
NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Tri Handayani, SE, M.Si
NIDN: 0229057501

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“ Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, Dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui
(AL- Baqarah ayat 216)”*

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

“ Berhenti memvonis dirimu tidak berguna, sebab mustahil tuhan menciptakan sesuatu secara sia-sia (Okta Piana Sari)”

PERSEMBAHAN

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Diri sendiri, terimakasih karna sudah berani berjuang sampai sejauh ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Nazarudin dan ibunda Yuliana
3. Adikku tersayang Nefti Novita Sari
4. Keluarga besar yang turut memberikan dukungan dan juga semangat.
5. Almamater kebangganku Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA PALEMBANG”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada ayah dan mama tercinta Nazarudin dan Yuliana, tidak lupa pula adik tercinta Nefti, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup dan support system ku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa untuk putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku PLT Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Sri Rahayu, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Wani Fitriah., SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II dan Pembimbing Akademik yang dengan sabar

membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Anugrah Argon Medica Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Sahabat terdekat seluruh anggota Peace Maker (ayu, Della, Ririn, Arman, Dicky, Wildan, Daffa, Rahmat, Ellan)
8. Teman baik sekaligus penasihat dan penyemangat dikala lelah (kak puput, Rias, , Laras, Aldera, Monik)
9. Teman-teman Manajemen B dan satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa.
10. Teruntuk anggota EXO terutama Sehun terimakasih karena sudah menjadi mood booster dan mengurangi stress dikala penyusunan skripsi penulis.
11. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat pasti ada keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Maret 2021

Okta Piana Sari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Moto dan Persembahan.....	iv
Halaman Prakata.....	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Abstrak	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampling.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	83

DFTAR PUSTAKA.....	85
---------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Penjualan.....	3
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel III.2 kerangka populasi dan sampel	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	54
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.3 Jawaban responden variabel kinerja karyawan.....	56
Tabel IV.4 Jawaban responden variabel motivasi kerja	61
Tabel IV.5 Jawaban responden variabel lingkungan kerja.....	65
Tabel IV.6 Analisis regresi linear berganda	69
Tabel IV.7 Uji F	71
Tabel IV.8 Uji t	72
Tabel IV.9 Analisis koefisien determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka pemikiran	29
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	52
Gambar IV.3 karakteristik responden berdasarkan bagian kerja	53

LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Form Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 karakteristik responden
- Lampiran 4 Frekuensi jawaban responden
- Lampiran 5 Uji Validitas
- Lampiran 6 Uji Reabilitas
- Lampiran 7 Hasil uji Regresi, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 Tabel r
- Lampiran 9 Tabel F
- Lampiran 10 Tabel t
- Lampiran 11 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 12 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 Tes Plagiat
- Lampiran 14 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat AIK
- Lampiran 16 Fotocopy sertifikat Komputer
- Lampiran 17 Fotocopy Sertifikat SPSS
- Lampiran 18 Fotocopy Sertifikat LPIK ITB
- Lampiran 19 Biodata Diri

ABSTRAK

Okta Piana Sari/ 21 2017 056/ 2021/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang. (2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Analisis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $Y = 6,481 + 0,427X_1 + 0,311X_2$. Uji hipotesis secara bersama-sama menggambarkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 26,202 > F_{tabel} 2,41$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara individu diketahui motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,967 > t_{tabel} 1,675$. Lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,419 > t_{tabel} 1,675$

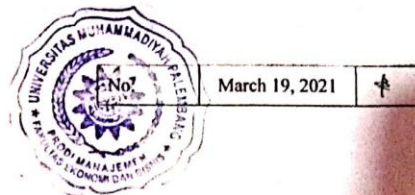
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Okta Piana Sari / 212017056 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Anugrah Argon Medica Palembang

The purpose of this study was to determine (1) the effects of work motivation and work environment on employee performance of PT. Anugrah Argon Medica Palembang, (2) The Effect of Work Motivation on Employee Performance of PT. Anugrah Argon Medica Palembang, (3) The Effect of Work Environment on Employee Performance of PT. Anugrah Argon Medica Palembang. The data analysis was quantitative qualitative data. The analysis technique in this study was multiple linear regression. The results of this study indicated that work motivation and work environment gave affect to employee performance. With the value was $Y=6.481+0.427X_1+0.311X_2$. Hypothesis testing jointly described that there were a positive and significant effects between work motivation and work environment on employee performance with a value of $F_{count} 26.202 > F_{table} 2.41$, it mean tthat H_0 was rejected and H_a was accepted. Individually, it was known that work motivation had an effect on employee performance with a $t_{count} 2.967 > t_{table} 1.675$. The work environment had an effect on employee performance with a value of $t_{count} 3.419 > t_{table} 1.675$.

Keywords: WorkMotivation, WorkEnvironment, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelolanya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:107) MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM itu sangat penting didalam perusahaan, karena MSDM yang mengatur adanya hubungan di dalam perusahaan, seperti hubungan antar motivasi terhadap kinerja karyawan ataupun hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari

kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja organisasi yang ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara produk untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja.

Baik buruk nya kinerja karyawan dapat dilihat dari tujuan, standar, umpan balik, dan kompetensi. Apabila tujuan perusahaan telah tercapai, maka kinerja karyawan pasti baik, begitupula dengan standar, apabila standar yang telah ditetapkan perusahaan diikuti dengan baik oleh karyawan maka standar itu menandakan kinerja karyawan baik. Begitupula dengan umpan balik, apabila perusahaan memberikan umpan balik yang sesuai terhadap pekerjaan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja mereka untuk lebih baik lagi. Dan kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan itu baik, maka bisa dipastikan kinerja karyawan dalam bekerja juga sudah baik.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2017:116) motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendukung perilaku seseorang. Apabila seseorang ingin melakukan suatu aktivitas maka seseorang tersebut membutuhkan motivasi untuk mencapai tujuannya. dengan adanya dorongan maka akan lebih memudahkan orang tersebut untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Lingkungan kerja harus terkesan kondusif karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini terdapat banyak perusahaan yang bergerak dibidang distributor kesehatan salah satunya yaitu PT Anugrah Argon Medica. PT. Anugrah Argon Medica Palembang berdiri pada tahun 1980 di Palembang sebagai anak usaha Dexa Medica, Jadi sudah berdiri selama 40 tahun. PT

Anugrah Argon Medica merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk-produk farmasi ethical. Peralatan dan produk kesehatan untuk dipasarkan ke berbagai daerah. Berlokasi di Jl. AKBP Cek Agus No. 6534, Kec. Ilir Timur II, kota Palembang, Sumatera Selatan.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan penjualan obat pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Tabel I.1
Realisasi penjualan obat pada PT. Anugrah Argon Medica
Palembang Tahun 2015-2019

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2017	5.000.000.000	4.383.334.000	88%
2018	5.000.000.000	4.211.785.000	84%
2019	5.000.000.000	4.119.657.000	82%

Sumber: PT Anugrah Argon Medica tahun 2020

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat menurunnya tingkat realisasi penjualan obat pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang dipengaruhi oleh kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja

Didalam suatu organisasi atau perusahaan tentu membutuhkan motivasi dalam bekerja, untuk membangun motivasi tersebut ada beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu menilai sikap, menjadi manager yang baik, memperbaiki komunikasi, menciptakan budaya tidak menyalahkan, memenangkan kerja sama dan mendorong inisiatif. Dengan dilakukannya hal tersebut maka perusahaan akan mudah membangun motivasi bagi karyawannya yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Kondisi lingkungan

kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau aktifitas pekerjaan yang dilakukan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Tidak memiliki rasa takut ketika sedang bekerja dan merasa nyaman dengan apa yang sedang dikerjakan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan sekitar karyawan dalam bekerja seperti bangunan, keamanan, kebersihan, peryukaran udara, pewarnaan, maupun tata warna ditempat kerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, jelas karyawan akan sangat merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, karyawan akan merasa mendapat dorongan lebih agar dapat mencapai target penjualan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang .

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Anugrah Argon Medica Palembang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu, Hasibuan. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Depok : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : kencana
- Fakultas Ekonomi UMP. 2020. **Pedoman Penulisan Skripsi**. Palembang : tim dosen
- Ragil permansari. 2013. Pengaruh motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol. 2, No.2,2013 : 1-9.
- Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja. **Jurnal ilmiah magister manajemen**, Vol. 2, No.1, 2019 :89-103.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. **Jurnal Adiministrasi Bisnis** , Vol. 13, no. 01, 2014: 1-8
- M. Iqbal Hasan 2012. **Statistik 2 (statisti inferensial)**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu, Hasibuan. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Diah Isnaini, dkk. 2019. **Metodelogi Penelitian Bisnis**. Noerfikri. Palembang
- Sedamaryanti. 2018. **Tata kerja dan produktivitas kerja** .bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo. 2016. **Manajemen kinerja**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada