

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DARMA BUANA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : M. Gilang Noval Altesa**

**NIM : 212017384**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DARMA BUANA  
PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**SKRIPSI**

**Nama : M. Gilang Noval Altesa**

**NIM : 212017384**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Gilang Noval Altesa  
NIM : 212017384  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Buana Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini 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 dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penyusunan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021

  
E-456AAJX343556804  
M. Gilang Noval Altesa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Darma Buana Palembang.  
Nama : M. Gilang Noval Altesa  
NIM : 212017384  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

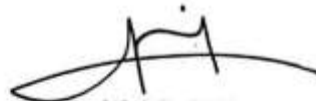
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kholilah H., S.E., M.Si  
NIDN: 0201106001



Amidi, S.E., M.Si  
NIDN: 0229056502

Mengetahui, Dekan

U.B. Kejuruan Prodi Studi Manajemen



  
Dr. Zahra Tri Handayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”*

*(QS. Ali Imran: 139)*

### PERSEMBAHAN :

- *Rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta,ala*
- *Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:*
  - *Orang Tuaku Tercinta*
  - *Keluarga besarku yang tersayang*
  - *Dosen-dosen yang saya banggakan*
  - *Sahabat-sahabat terbaikku*

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Buana Palembang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahanda Hardiyanto S.Sos dan Ibunda Laili Minawati Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan II.
5. Ibu Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palembang, Agustus 2021

M. Gilang Noval Altesa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	25



C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Data yang Diperlukan .....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Simpulan .....	64
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kinerja Karyawan PT Darma Buana Palembang .....	3
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	27
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	40
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	41
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	43
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	44
Tabel IV.7 Motivasi Kerja .....	46
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja .....	49
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel IV.10 Uji F .....	53
Tabel IV.11 Uji t .....	54
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1 Jadwal Penelitian**

**Lampiran 2 Kuesioner**

**Lampiran 3 Tabulasi**

**Lampiran 4 Distribusi Responden**

**Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden**

**Lampiran 6 Uji Validitas dan Realibilitas**

**Lampiran 7 Regresi, Uji F dan Uji t**

**Lampiran 8 Tabel Isaac dan Michael**

**Lampiran 9 Tabel r**

**Lampiran 10 Tabel F**

**Lampiran 11 Tabel t**

**Lampiran 12 Surat Keterangan telah melakukan Riset**

**Lampiran 13 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**

**Lampiran 14 Sertifikat AIK**

**Lampiran 15 Sertifikat SPSS**

**Lampiran 16 Sertifikat Komputer**

**Lampiran 17 Plagiarism Checker**

**Lampiran 18 Biodata Penulis**

## ABSTRAK

### **M. Gilang Noval Altesa/ 212017384/ 2021/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Buana Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Darma Buana Palembang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Darma Buana Palembang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 96,454 > F_{tabel} 2,38$ , artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5,116$  (motivasi kerja),  $t_{hitung} 9,223$  (lingkungan kerja)  $> t_{tabel} 1,666$ , artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Darma Buana Palembang. Hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 72,6% terhadap kinerja karyawan.

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

### Abstract

**M. Gilang Noval Altesa/ 212017384/ 2021/The Effects of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Darma Buana Palembang**

The formulation of the problem in this study was to find out whether work motivation and work environment on employee performance of PT. Darma Buana Palembang, either jointly or partially. The sample in this study amounted to 73 respondents. The data used primary and secondary data, with data collection techniques used questionnaires and documentation. The analysis technique was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effects of work motivation and work environment on employee performance of PT. Darma Buana Palembang. The results of the joint hypothesis test showed that the Fcount value was  $96.454 > F_{table} 2.16$ , it meant that there was a significant effect of work motivation and work environment on employee performance. The results of partial hypothesis testing showed tcount 5.116 (work motivation), tcount 9.223 (work environment)  $> t_{table} 1.666$ , it meant that there was a positive effects of work motivation and work environment partially on employee performance of PT. Darma Buana Palembang. The results of the coefficient of determination test that showed the contribution caused by the work motivation and work environment variables could cause a change of 72.6% on employee performance.

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



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Persaingan antar perusahaan di era Globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara propaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan berkerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila Sumber Daya Manusia rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Kemampuan bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan, baik perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan, perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola Sumber Daya Manusia.

Kinerja menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan oleh pegawai

dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dapat dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang digariskan dalam OTK (Mathis dan Jackson dalam Muhammad Busro 2020:89).

Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan (Robbins dalam Muhammad Busro 2020:50).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawannya yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja (Sedarmayanti 2013:28).

PT. Darma Buana Palembang adalah PT yang didirikan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan suplayer baik di pemerintahan maupun swasta nasional, perusahaan ini banyak bergerak di pembangunan gedung perkantoran, gedung kesehatan, pembangunan pabrik remiling serta pergudangan, PT Darma Buana ini berlokasi di Jalan Perindustrian 1 Blok G No 3 Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarame, Palembang, Sumatera Selatan.

Kinerja karyawan PT. Darma Buana dinilai masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data karyawan di bawah. Berikut adalah data yang didapat langsung dari data perusahaan PT. Darma Buana sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Darma Buana Palembang**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Target	Realisasi	Target yang belum tercapai
2016	Rp 10.000.000.000	Rp 8.910.500.000	11%
2017	Rp 10.000.000.000	Rp 9.147.890.000	9%
2018	Rp 8.000.000.000	Rp 7.385.000.000	8%
2019	Rp 8.000.000.000	Rp 6.816.354.000	15%
2020	Rp 7.000.000.000	Rp 5.567.789.000	21%

**Sumber: Data dari PT. Darma Buana Palembang, 2020**

Berdasarkan tabel di atas kinerja perusahaan dalam lima tahun terakhir terus mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa tujuan PT. Darma Buana belum mampu mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun pernah terjadi peningkatan pada tahun 2017 tetapi pada tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Kinerja karyawan PT. Darma Buana Palembang juga disebabkan oleh alat dan sarana yang masih



terdapat kekurangan berupa alat berat excavator, dan juga alat alat lainnya seperti cangkul, palu, dan meteran, tetapi dari perusahaan belum ada tindakan untuk menambahkan atau melengkapi fasilitas tersebut.

Berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa motivasi kerja di PT. Darma Buana Palembang masih kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang bermalasan dalam bekerja. Dalam hal ini pimpinan di PT. Darma Buana Palembang masih dinilai kurang baik, dikarenakan pimpinan tidak memberikan arahan atau supervisi yang jelas terhadap para pekerja.

Faktor jaminan pekerjaan, juga sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang telah bekerja dengan benar dan sungguh-sungguh dan juga telah mengorbankan dirinya untuk perusahaan. Mereka juga telah bekerja selama bertahun-tahun pada perusahaan ini, tetapi tidak ada jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri pada karyawan tersebut. Faktor yang cukup penting, yaitu karyawan yang bekerja dengan baik atau melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu/ sesuai target, tetapi tidak ada penghargaan baik berupa pujian ataupun berupa kompensasi, hal ini dapat menghambat kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja pada PT. Darma Buana Palembang juga didapati kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan rekan kerja, dikarenakan adanya saling kecemburuan, hal ini terlihat dari beberapa karyawan baru lebih banyak pekerjaannya dibandingkan karyawan lama, contohnya seperti

karyawan senior menyuruh karyawan baru untuk mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan karyawan baru ini menjadi bertambah dan membuat hubungan antar karyawan tersebut ini menjadi renggang.

Penerangan pada saat karyawan bekerja pada malam hari atau biasa disebut dengan lembur, di mana masih kurangnya perlengkapan kerja untuk malam hari seperti lampu sorot, sehingga membuat para pekerja menjadi terhambat dalam bekerja, karena kurangnya pencahayaan tersebut. Rasa aman di PT. Darma Buana Palembang juga masih kurangnya para petugas keamanan pada malam hari dan juga para petugas keamanan ini sering tertidur saat sedang bertugas, sehingga sering terjadi kehilangan alat perlengkapan untuk bekerja seperti cangkul, palu dan besi untuk fondasi, hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman pada lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Darma Buana Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Buana?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Buana?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Buana?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Buana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Buana.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Buana.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi, lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2015), *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galiyah Indonesia.
- Brantas (2013), *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Kartini (2015) .“*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*”. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3 No. 1
- Busro, Muhammad (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Danang Sunyoto (2015),*Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasan, Iqbal (2015), *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heruwanto (2018), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Taro Paloma Bogor*. Google Cendikia, diambil pada 10 Mei 2020, dari: <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/220>
- Jhon Yoga Fernando Barus (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Semesta Agro Persada Banyusin*.
- Kasmir(2016),*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lindriani (2020), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis*.
- Sedarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. Jakarta: PT. Raja

Grafindo Persada.